عقد عمل جماعي مؤرخ بـ 2019/11/21

بموجب أحكام قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

الطرف الأول

الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات

الطرف الثاني

النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة

تم ابرام عقد العمل الجماعي هذا ("عقد العمل الجماعي" أو "العقد") بتاريخ 2019/11/21 بين كل من:

الطرف الأول:

1- الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات
the Jordan Garments, Accessories & Textile Exporters Association (J-GATE)

2- النقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات
The Association of Owners of Factories, Workshops and Garments (AOFWG)

(و يشار إليهم مجتمعين بـ **"ممثلي أصحاب العمل"**)

الطرف الثاني:

النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة
General Trade Union of Workers in Textile, Garment & Clothing Industries (GTUWTGCI)

ويشار إليها فيما بعد بـ **("النقابة")**.

يشار إلى كل من ممثلي أصحاب العمل والنقابة مجتمعين بـ ***"الطرفين"*** ومنفردين بـ ***"الطرف"***.

مقدمة

حيث أن من أهداف النقابة بحسب قانون العمل الأردني تحسين علاقات وظروف العمل وشروطه بما في ذلك إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية؛

حيث أن ممثلي أصحاب العمل والنقابة يتطلّعان قُدماً لضمان استمرارية قطاع المنسوجات والألبسة في دعم الاقتصاد الأردني وتحسين ظروف وشروط عمل العمال في هذا القطاع والبناء على عقود العمل الجماعية السابقة؛

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 طرفي الإنتاج في القطاع والتشجيع على الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية السليمة، سواء على صعيد أصحاب العمل أو على مستوى القطاع بشكل عام، وتشجيع الممارسات المتوافقة مع معايير العمل الأساسية المتعارف عليها دولياً؛

وحيث أن الطرفين اتفقا على تعزيز وتنظيم علاقاتهما من أجل صالح المستثمرين والعمال على حدّ سواء، وعلى المشاركة في خلق بيئة عمل جاذبة تؤدي إلى الرفاه الفكري والجسدي والنفسي للعمال من ناحية، وإلى فائدة المستثمرين من ناحية أخرى؛

اقراراً من الأطراف بإلزامية هذا العقد كونه عقد عمل جماعي بحسب المفهوم الوارد في قانون العمل الأردني وإلزاميته لجميع أصحاب العمل في القطاع والعاملين لدى أصحاب العمل؛

فقد اتفق الطرفان على ما يلي:

التعريفات:

الوزارة : وزارة العمل.

صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو معنوي (شركة أو مؤسسة فردية) يستخدم بأي صفة كانت شخصاً واحداً أو أكثر مقابل أجر في مجال صناعة الغزل والنسيج والألبسة سواء أكان مسجلاً أصولياً في غرفة صناعة الأردن (أو الغرف الصناعية في المحافظات) أم لا.

القطاع: هو قطاع صناعة الغزل والنسيج والألبسة.

العمالة الوافدة: كل شخص غير أردني يعمل في القطاع

قانون العمل: هو قانون العمل الأردني رقم (8) لعام 1996 وتعديلاته أو أي قانون آخر يحل محله.

الأجر: هو الاجر الثابت المقرر في عقد العمل للعامل مضافا إليه المبالغ والزيادات المنصوص عليها في هذا العقد وأية مبالغ أخرى التي اجازت تعليمات صاحب العمل او جرى العرف او نص القانون على اعتبارها جزءا من الاجر بالإضافة إلى كل ما هو مشمول بمفهوم الأجر وفقاً للقرار رقم (5) لسنة 2003 الصادر عن ديوان تفسير القوانين ، حيث يقر الأطراف بأن كامل الأجر يحتسب لغايات اقتطاعات الضمان الاجتماعي وأية منافع أخرى.

المنشأة: المكان الذي يمارس فيه العمال عملهم لدى صاحب العمل.

أصحاب العمل المصدرين في القطاع: هم أصحاب العمل الذين ينحصر عملهم بتصدير المنتجات في القطاع لخارج الأردن والذين هم أعضاء في برنامج عمل أفضل لمنظمة العمل الدولية (ILO Better Work Program).

المادة (1) اعتراف الطرفين بالعقد الجماعي والأولوية في التطبيق:

أ) تماشياً مع أحكام قانون العمل ومن ضمنها المواد (2) و(42) و(99) منه، يقر الطرفان بما يلي:

- **بأن هذا العقد يعتبر عقد عمل جماعي** (وفقاً لمفهوم قانون العمل الأردني) خاص بقطاع الغزل والنسيج والألبسة (**"القطاع"**) ومبرماً فيما بين ممثلي أصحاب العمل والنقابة في القطاع.

- **إلزامية هذا العقد لجميع أصحاب العمل العاملين في القطاع (سواء الحاليين أم المستقبليين) والخلف القانوني لهم**، بما في ذلك المشتري الجديد اوالمحال إليه أو أي خلف قانوني آخر آلت إليه الحقوق والالتزامات المنصوص عليها في هذا العقد بأي شكل من الأشكال، بحيث يضمن الخلف القانوني الالتزام الكامل بأحكام هذا العقد.

- **إلزامية هذا العقد لجميع العاملين في القطاع وإن لم يكونوا أعضاءً في النقابة** وفقاً لأحكام المادة 42 من قانون العمل (أو أي تعديلات عليها).

ب) يكون لأصحاب العمل الحق في التفاوض مباشرة مع النقابة لتنظيم بيئة العمل لديهم وذلك بهدف تحسين أي من شروط عقد العمل الجماعي هذا أو منح ميزات إضافية للعمال غير تلك المذكورة في هذا العقد.

ج) في حال وجود أي تعارض بين أحكام هذا العقد وأحكام أي عقد أو اتفاقية أخرى، يُعتمد النص الذي يعطي حقاً أفضل للعامل.

د) أي تعديل على هذا العقد أو أية عقود أو اتفاقيات جديدة بين الأطراف خاصة بالقطاع يجب توثيقها والتوقيع عليها من قبل الممثلين المفوضين من النقابة وأصحاب العمل وإيداعها لدى الوزارة.

ه) تقع على عاتق كل من النقابة وممثلي أصحاب العمل وصاحب العمل مسؤولية مشتركة لإدارة وتنفيذ هذا العقد وضمان الامتثال لأحكامه بالإضافة إلى نشر الوعي بين العاملين بأحكام هذا العقد وتبعاته.

المادة (2) تغطية القوى العاملة:

مع مراعاه أحكام المادة (6) أدناه، يُغطي هذا العقد كافة العاملين في القطاع وفقاً لقانون العمل وبدون تمييز.

المادة (3) عضوية النقابة:

أ) يحق لأي عامل في القطاع أن ينضم لعضوية النقابة وتعتبر المبالغ الموردة بالنيابة عن الأعضاء المشتركين أو المنتسبين إلى النقابة بموجب المادة (4) أدناه تسديداً لاشتراكاتهم الشهرية بموجب النظام الداخلي للنقابة.

ب) يلتزم أصحاب العمل بمنح النقابة حرية الوصول إلى المنشأة أو مركز عمل صاحب العمل لمقابلة العمال ولانتخاب لجان نقابية ممثلة لجميع العمال وحسب الأصول بالتنسيق مع الإدارة لدى صاحب العمل.

المادة (4) دعم النقابة :

مقابل المزايا والمنافع والخدمات التي تقدمها النقابة، يقوم أصحاب العمل بإيداع مبلغ قيمته نصف دينار شهري من اجر كل عامل أبدى موافقته الخطية على دعم النقابة، ويقوم صاحب العمل بإيداع كافة المستحقات في حساب النقابة المصرفي بحلول الخامس عشر من كل شهر.

المادة (5) الأجر والاستحقاقات الأخرى:

أ) يتم دفع الأجور في موقع العمل وبالطريقة 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.

ب) يترتب 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، وعلى صاحب العمل تقديم كل المعلومات الخاصة بالأجر والمكافآت والحوافز والعمل الاضافي واية مستحقات أو اقتطاعات بالإضافة الى اقتطاعات الضمان الاجتماعي من خلال كشف أجر تفصيلي يصدر ويقدم للعامل وبلغته.

المادة (6) السلم الوظيفي والزيادة السنوية للعمال:

أ) يقصد بمصطلح **"العامل"** حصراً لغايات الفقرة (ب) من هذه المادة: كل شخص يعمل في القطاع ويتقاضى أجرا شهريا يقل عن (300) دينار أردني سواء أكان الأجر نقدياً و/أو نقدياً وعينياً.

ب) **الزيادة السنوية.** على أصحاب العمل من المصدرين في القطاع (وجميع أصحاب العمل الذين يتعاقدون معهم من الباطن) منح العامل (وبغض النظر عن جنسيته) زيادة سنوية على النحو التالي:

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

- يمنح 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 صاحب العمل ذاته ومن ثم بشكل سنوي بعد ذلك خلال مدة سريان هذا العقد.

- اتفق الأطراف على اعتبار صاحب العمل الذي قام بمنح الزيادة السنوية أعلاه ابتداءً من تاريخ 2019/3/1 معفى من تقديم هذه الزيادة السنوية مرة أخرى في هذا العام 2019، على أن يستمر في منح الزيادة المنصوص عليها وفقاً للأحكام السابقة في هذه الفقرة (ب) بشكل سنوي من تاريخ الزيادة الأولى.

ج) مع مراعاة أحكام الفقرة (د) أدناه، يكون الحد الأدنى للأجور لجميع العمال في القطاع (220) دينارا وبغض النظر عن جنسيتهم.

د) ولغايات احتساب أجر العمالة الوافدة في القطاع فقد اتفق الطرفان على تقسيم الأجر الخاص بهم إلى أجر (نقدي) وأجر (عيني) وعلى النحو التالي:

- يكون الحد الأدنى للأجر النقدي للعمال الوافدين (125) دينار.
- يقدر الأجر العيني بـ (95) دينار.
- يتم احتساب الأجر (العيني) و(النقدي) معاً لغايات احتساب بدل العمل الإضافي والضمان الاجتماعي وأية مستحقات أخرى تدخل في مفهوم الأجر.

ه) في حال صدور قرار بزيادة الحد الأدنى للأجور خلال سريان هذا العقد فيتم احتساب الزيادات التي تم منحها للعمال خلال فترة سريان هذا العقد من ضمن الزيادة على الحد الأدنى للأجور الجديد على أن يتم إعادة دراسة قيمة الأجر العيني المقدم من صاحب العمل للعمال وفقاً لأحكام الفقرة (د) أعلاه.

و) **السلم الوظيفي**. سيبحث أطراف العقد من خلال مجلس العلاقات الصناعية المشترك لقطاع الألبسة الأردني مدى إمكانية التوصل لنموذج للسلم الوظيفي يتناسب مع طبيعة عمل القطاع. يبين السلم الوظيفي، من ضمن أمور أخرى، الوظائف المرتبطة بخط الإنتاج والوظائف الإشرافية وغيرها من الأمور التي يحددها المجلس.

المادة (7) ساعة الدوام:

أ) يتوجب الاحتفاظ بعدد مناسب من ساعات ختم (الدخول والخروج) لدى أصحاب العمل لغرض مراقبة ساعات العمل.

ب) على جميع العمال لدى صاحب العمل ختم الحضور قبل المباشرة بالعمل وعند انتهاء العمل.

ج) على صاحب العمل الاحتفاظ بقيود شاملة لسجلات الأجور والحضور.

المادة (8) الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل:

بهدف التأكيد على تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتطبيقها على مستوى القطاع ككل، فقد اتفق الطرفان على ما يلي:

أولا: الإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية واللجان العمالية:

1. حق المفاوضة الفعلي ومسؤولية النقابة:

أ) وفقاً لأحكام المادة (99) من قانون العمل فإن أهداف النقابة تشمل "*إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية*"، وعلى ضوء ذلك يقر الأطراف بحق النقابة في اجراء المفاوضات الجماعية وابرام عقد العمل الجماعي هذا بالنيابة عن العاملين في القطاع.

ب) يكون للنقابة المسؤولية الرئيسية في متابعة مدى الالتزام بأحكام هذا العقد بالنيابة عن كافة العمال في القطاع.

ج) تقوم النقابة بإعلام ممثلي أصحاب العمل والإدارة على مستوى صاحب العمل بالأشخاص المفوضين للتصرف كممثلين للنقابة فيما يتعلق بالمسائل المرتبطة بتنفيذ أحكام هذا العقد. يكون من ضمن الأشخاص المفوضين، رئيس النقابة والممثل الإقليمي للنقابة وعضو من اللجنة النقابية العمالية (كما هي معرفة أدناه) على مستوى صاحب العمل.

د) يكون للنقابة حرية الوصول إلى لوحة الإعلانات في كل مكان من أماكن العمل المشمولة بموجب هذا العقد بالتنسيق مع إدارات أصحاب العمل.

ه) يكون لممثلي النقابة المفوضين حسب الأصول الحق في زيارة أماكن العمل لأصحاب العمل لأغراض التأكد من الالتزام بشروط هذا العقد شريطة أن تتم هذه الزيارات خلال أوقات العمل وبالتنسيق مع الادارة لدى صاحب العمل.

2. اللجنة النقابية العمالية:

أ) 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).

ب) تنظم النقابة جميع الأمور التي تتعلق بتشكيل وآلية عمل اللجنة النقابية العمالية لدى كل من أصحاب العمل، فتنظم ومن ذلك الأمور التالية (دون حصر): شروط الانتخاب، عدد أعضاء اللجنة، التصويت، شروط انعقاد اجتماعات اللجنة و آلية اتخاذ القرار من قبل اللجنة وآلية توثيق محاضر الاجتماعات.

ج) تقوم النقابة بتحديد تواريخ انتخابات اللجنة النقابية العمالية بالتنسيق مع صاحب العمل.

د) تجتمع اللجنة النقابية العمالية مع صاحب العمل بشكل دوري منتظم لبحث القضايا والمسائل المطروحة والمثارة في اجتماعات اللجنة النقابية العمالية ويحتفظ كل من اللجنة النقابية العمالية والإدارة بنسخة عن محاضر الاجتماع.

ه) يلتزم 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).

ثانيا: القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي:

أ) لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل العادية في الأسبوع الواحد (48) 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.

ب) مع مراعاة الحالات الخاصة بتجديد تصاريح العمل والإقامة، لا يجوز لصاحب العمل حجز جوازات سفر العمال أو أية وثيقة خاصة بهم لأي سبب من الأسباب.

ثالثا: منع عمالة الأطفال:

أ) يترتب على أصحاب العمل عدم تشغيل الأطفال أو الأحداث (أي شخص دون سن 18 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)،
- التأكد من الوثائق الخاصة بالعمالة الوافدة،
- ادراج شروط واضحة وصارمة تمنع استقدام من هم دون ال18 سنة في الاتفاقيات المبرمة مع وكالات الاستخدام الخاصة.

ب) في حال تبين وجود أية حالة لعمالة الأطفال أو الأحداث في المنشأة، فيترتب على صاحب العمل اتخاذ الإجراءات التالية على الفور:

1. إذا كان العامل أردنياً فيترتب على صاحب العمل إيقاف تشغيله فوراً، وتوفير الحماية الفورية له عن طريق تبليغ وزارة العمل ليتم التعامل مع الحالة وفقاً للاجراءات الخاصة بذلك.

2. إذا كان العامل من العمالة الوافدة فيترتب على صاحب العمل:
- وقفه مباشرة عن العمل؛
- توفير الحماية الفورية له؛
- ترتيب تجهيزات سفره ونقله إلى بلده الأصلي على نفقة صاحب العمل في أقرب وقت وبالتعاون مع وزارة العمل ومتابعة وصوله إلى بلده؛
- مخاطبة وكالة الاستخدام التي قامت باستقدام هذا العامل خطياً لاتخاذ الأجراء المناسب بهذا الخصوص.

رابعا: القضاء على العنف والتحرش والتمييز في الاستخدام والمهنة:

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:

أ) تعزيز بيئة عمل للعمال خالية من العنف والتحرش والتمييز، ومنع العنف والتحرش والتمييز في مكان العمل بكل أشكاله، ويشمل ذلك: العنف 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 سُبل الوقاية من هذه الإساءات الجسدية والمعنوية والاقتصادية وآلية الشكاوى في حال تعرض أي عامل لأي من هذه الاساءات وإدراج هذه السياسة بالنظام الداخلي لصاحب العمل المعتمد من قبل وزارة العمل خلال أربعة أشهر من تاريخ سريان هذه الاتفاقية.

ب) عدم 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.

ج) على العامل الالتزام بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ أحكام عقد العمل الفردي ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام هذا العقد أو القوانين المعمول بها او الآداب العامة.

د) تعزيز دور المرأة في القطاع وذلك عن طريق:
- توفير بيئة عمل داعمة للمرأة؛
- ضمان الحق في التمتع بفرص العمل ذاتها والحق في الترقية والأمان الوظيفي وفى جميع مزايا العمل؛
- منع إجراء فحص الحمل بالنسبة للعاملات وخصوصاً العاملات من العمالة الوافدة قبل استقدامهن للعمل إلى الأردن إلا إن كانت تشريعات تلك الدولة تتطلب ذلك، وذلك من خلال:
  - عدم اشتراط اجراء فحص الحمل في طلبات التوظيف؛
  - الاشتراط على مكاتب الاستقدام المتعاقد معها عدم اجراء فحص الحمل للعمالة الوافدة إلا إن كانت تشريعات تلك الدولة تتطلب ذلك؛
  - عدم ربط قرار التعيين بنتيجة فحص الحمل الخاص بأي امرأة تتقدم للعمل؛

ه) مع مراعاة أحكام قانون العمل أو أية تعديلات تطرأ عليه، يتوجب على صاحب العمل الذي يستخدم عدداً من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلا لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات بتهيئة مكان مناسب لرعايتهم ويكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر، ويجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة،وفي حال تبين عدم مقدرة صاحب العمل على تهيئة المكان المناسب في المنشأة أو محيطها فيمكن تحديد البدائل المناسبة بناء على تعليمات الوزارة.

و) العمل على دعم وتعزيز تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع:
- فلا يجوز أن تنطوي الإعلانات عن عمل أو وظيفة أو النماذج الخاصة بالتقدم لهما أو شغلهما اشتراط الخلو من الإعاقة.
- الالتزام بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للنسب المحددة في التشريعات النافذة.
- عدم استبعاد أي شخص من العمل أو التدريب على أساس الإعاقة أو بسببها، وأن لا تعتبر الإعاقة بذاتها مانعاً من الاستمرار فيهما مع مراعاة أحكام المادة 21 من قانون العمل.

- ضمان توفير مكان عمل صديق للأشخاص ذوي الإعاقة يسهل فيه الوصول والتحرك، باعتبارها من المتطلبات الضرورية لممارسة حقوقهم وحرياتهم في بيئة العمل.

المادة (9) توظيف العمال الوافدين واللاجئين:

ينبغي على أصحاب العمل بذل العناية الواجبة فيما يتعلق بالتوظيف واستقدام الأيدي العاملة، بحيث يتوجب مراعاة ما يلي:

أ) ينبغي على أصحاب العمل التعاقد حصراً مع وكالات الاستخدام الخاصة في بلد العامل التي تحترم القوانين واللوائح وعقود الاستخدام الوطنية السارية بما يتوافق مع عقود العمل الموحدة وهذا العقد ومواثيق حقوق الانسان المعترف بها دوليا بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية ذات الصلة.

ب) أن لا تفرض رسوم الاستخدام (Recruitment Fees) على العمال خلال عملية الاستخدام أو الاستقدام للعمل، وينبغي أن لا يتحملها العامل بأي شكل من الأشكال تنفيذاً لاتفاق اللجنة الاستشارية لمشروع عمل أفضل/الأردن الموثق في بيانها المؤرخ بـ 10 نيسان 2018.

ج) ينبغي 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.

د) لا يجوز تشغيل العمالة الوافدة او 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 حق أساسي للعامل.

المادة (10) السلامة والصحة المهنية في مكان العمل:

أ) يقوم كل صاحب عمل في القطاع بتوفير بيئة عمل آمنة لجميع العاملين 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 اخطار العمل وأمراض المهنة كالملابس والنظارات والقفازات والكمامات والأحذية وغيرها، ويكون صاحب العمل مسؤولاً بشكل كامل عن الالتزام في مكان العمل بأحكام التشريعات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وسلامة المعدات والأبنية الواجبة التطبيق للقطاع.

ب) يتم تشكيل لجنة خاصة بالسلامة والصحة المهنية في كل منشأة مشكلة من العمال وممثلي صاحب العمل وفقاً لمتطلبات قانون العمل الأردني، على أن يتم انتخاب أو اختيار العمال أعضاء هذه اللجنة من قبل العمال لدى صاحب العمل وتحت إشراف النقابة.

ج) يقوم صاحب العمل بتوفير مياه الشرب النظيفة والملائمة ودون تكليف العامل أية نفقات مقابل ذلك.

د) يتوجب توفير مكان للاستراحة وتناول الطعام للعاملين لدى صاحب العمل وبعدد كافٍ من الكراسي والطاولات.

ه) يتوجب على صاحب العمل توفير خزائن خاصة للعمال بما يتلاءم مع احتياجات العمال.

و) يتوجب المحافظة على المرافق الصحية بحالة نظيفة وصحية وبما يوفر الخصوصية لكلا الجنسين.

المادة (11) الرعاية الصحية البدنية والنفسية:

مع مراعاة الأنظمة والتعليمات الصادرة عن وزارة العمل، يقوم صاحب العمل بتوفير الرعاية الصحية وفقا لما يلي:

أولا: الصحة البدنية للعمال. يلتزم صاحب العمل بما يلي:

أ) 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 واحدة على الأقل معتمدين من وزارة الصحة لتوفير الرعاية الصحية الملائمة والعلاجات المناسبة.

ب) يجب أن تكون العيادة مفتوحة طوال ساعات العمل.

ج) يجب الاحتفاظ بنتائج الكشوفات والفحوصات الطبية التي يتم اجراؤها للعمال وتدوينها في الملف الطبي الخاص بكل عامل للرجوع اليها عند إجراء الفحوصات الدورية له للتأكد من سلامة وضعه الصحي بشكل مستمر.

د) في الحالات الطارئة يتوجب على الكادر الطبي تحويل العامل إلى طبيب مختص أو إلى المستشفى على وجه السرعة ودون أي تأخير ليحصل العامل على الرعاية الصحية المطلوبة والعلاجات المناسبة على نفقة صاحب العمل.

ثانيا: الصحة النفسية. يلتزم صاحب العمل بما يلي:

أ) الاهتمام بالرعاية بالصحية النفسية للعاملين لديه من خلال احالتهم إلى المراكز المتخصصة في الأردن.

ب) يتم في أسرع وقت ممكن إحالة أي عامل يطلب إحالته إلى مختص في الرعاية النفسية؛ (أو تبين أن حالته النفسية تحتاج إلى رعاية مختصة ومتقدمة عن تلك المتوفرة لدى صاحب العمل، إلى المراكز المتخصصة في الأردن.

ج) عدم فصل أي عامل نتيجة لإحالته إلى مختص بالرعاية الصحية النفسية وفقاً لأحكام هذا البند ما لم يرد تقرير من الطبيب النفسي المختص يؤكد فيه عدم أهلية العامل للعمل حتى بعد حصوله على العلاج المطلوب.

د) توفير برامج تدريبية أو دورات متخصصة حول أهمية وسُبل العناية في الصحة النفسية.

المادة (12) التثقيف العمالي:

أ) على صاحب العمل التعاون مع النقابة في تثقيف وتوعية العمال من خلال دورات ومحاضرات وورش عمل تعقد بصورة منتظمة.

ب) على صاحب العمل عدم 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 إداراة صاحب العمل.

ج) على 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.

المادة (13) المواصلات:

أ) يقوم 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 لسكناهم إلى مواقع العمل والعودة اليها (ذهاباً وإياباً).

ب) يكون للعامل حُرية مغادرة مكان العمل باستخدام هذه المواصلات بعد انتهاء ساعات العمل العادية (8) ساعات.

ج) يتوجب على صاحب العمل توفير مواصلات لجميع العمال الذين يقومون بأداء عمل إضافي بعد انتهاء ساعات الدوام.

المادة (14) سكنات العمال:

يلتزم كل صاحب عمل بتوفير سكنات خاصة بالعمالة الوافدة، وفقاً للشروط التالية:

أ) أن تكون هذه السكنات متوافقة مع أحكام تعليمات وزارة الصحة رقم (1) لسنة 2013 بخصوص منع حدوث المكاره الصحية المتعلقة بالأضرار الصحية الناجمة عن الوحدات السكنية للتجمعات العمالية والصادرة في الجريدة الرسمية بتاريخ 2013/7/1.

ب) أن يمنح صاحب العمل الحق للنقابة في الوصول إلى السكنات بغرض الإشراف على ظروف السكن ومدى مطابقتها لمعايير الصحة وذلك بالتنسيق مع الإدارة لدى صاحب العمل .

المادة (15) خلق فرص عمل جديدة للعمال الأردنيين:

أ) اتفق أطراف العقد على إقرار نموذج لصيغة عقد عمل موحد للعمال الأردنيين في القطاع خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ابرام هذا العقد.

ب) يترتب على أصحاب العمل في القطاع والمشمولين في هذا العقد العمل خلق فرص عمل جديدة للعمال الأردنيين وتدريبهم والعمل على تشجيع عمل حملة الدبلوم والشهادات الجامعية وانخراطهم في القطاع بهدف تخفيف نسب البطالة، وذلك من خلال:

- التعاون مع كافّة الجهات والمؤسسات الحكوميّة والجمعيّات الخيريّة، 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.
- التعاون مع وزارة العمل من أجل تشغيل الأردنيين من خلال البحث في إمكانية فتح فروع إنتاجية لها في المناطق الأقل حظّاً وجيوب الفقر والبطالة.

ج) يجب أن لا يؤدي تدريب العمال الأردنيين وتوسيع توظيفهم إلى إنهاء خدمات العمال الوافدين.

المادة (16) لجنة إدارة العقد

امتثالاً لاحكام نص المادة 42/أ/5 من قانون العمل، اتفق الأطراف على تشكيل لجنة لإدارة وضمان تنفيذ هذا العقد تسمى بـ "لجنة إدارة العقد"، مع مراعاة ما يلي:

- تتشكل لجنة إدارة العقد من عدد متساوٍ من ممثلي الطرفين (عضوين عن كل طرف) خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ هذا العقد؛
- يكون للجنة إدارة العقد الصلاحيات المنصوص عليها في م. 42 من قانون العمل (أو أي تعديلات عليها)؛ و
- تجتمع لجنة إدارة العقد بعد مرور عام من تاريخ سريان هذه العقد بشكل سنوي بعد ذلك حتى تاريخ الانتهاء لتقييم مدى التقيّد بأحكام هذا العقد وفعالية أحكامه.

المادة (17) آلية حل النزاعات:

في حال وقوع أي نزاع ناشئ عن تطبيق هذا العقد أو تفسيره أو نفاذه ، يتم اتباع الإجراءات التالية:

أولاً: في النزاعات الفردية:

- يكون لكل عامل الحق في تقديم شكوى للجنة النقابية العمالية التي تقوم بالوساطة فيما بين العامل وصاحب العمل ساعيةً لحل النزاع.
- في حال لم تتمكن اللجنة النقابية العمالية من حل النزاع خلال خمسة أيام، أو في حال لم يرغب العامل في إحالة الأمر للجنة النقابية العمالية، تطبق أحكام قانون العمل، بحيث يكون للعامل الحق في تقديم شكوى لسلطة الأجور أو محكمة الصلح، بحسب الحال، وفقاً للأحكام الناظمة.

ثانياً: في النزاعات العمالية الجماعية:

أ) فيما بين العمال وصاحب العمل:
- يحال النزاع فيما بين العمال وصاحب العمل للجنة النقابية العمالية في المنشأة لمحاولة حل النزاع ودياً
- في حال لم تتمكن اللجنة من حل النزاع خلال ثلاثة أيام، يتم إحالة النزاع للجنة إدارة العقد التي تتولى بدورها مسؤولية حل النزاع ودياً خلال ثلاثة أيام
- في حال لم يتم حل النزاع ودياً وفقاً للإجراءات المبية أعلاه، تصدر لجنة إدارة العقد مذكرة لوزير العمل تؤكد فيه وجود "خلاف" يشكل نزاع عمالي جماعي، ومن ثم تتبع الإجراءات الخاصة بتسوية النزاعات العمالية الجماعية الواردة في المواد (120 – 131) من قانون العمل.

ب) فيما بين أطراف العقد:
- تحال النزاعات فيما بين أطراف العقد القائمة حول تفسير هذا العقد أو تنفيذه إلى لجنة إدارة العقد.
- في حال لم تتمكن لجنة إدارة العقد من حل النزاع ودياً خلال خمسة أيام ، تصدر لجنة إدارة العقد مذكرة لوزير العمل تؤكد فيه وجود "خلاف" يشكل نزاع عمالي جماعي، ومن ثم تتبع الإجراءات الخاصة بتسوية النزاعات العمالية الجماعية الواردة في المواد (120 – 131) من قانون العمل.

تقوم النقابة بتمثيل جميع العمال المشمولين بموجب هذ العقد بطريقة عادلة ومنصفة ودون تمييز بين العمال بسبب العرق أو العقيدة أو الدين أو اللون أو المنشأ الوطني أو الجنس أو العمر أو حالة المواطنة أو العجز.

المادة (18) تأسيس مجلس مشترك:

أ) على مستوى القطاع، يؤكد الطرفان على تأسيس (مجلس العلاقات الصناعية المشترك لقطاع الألبسة الأردني) وبنظامه الأساسي الموقع بتاريخ 2015/3/4 للنهوض بالقطاع والمحافظة عليه.

ب) يلتزم أصحاب العمل والنقابة بتسمية ممثليهم لعضوية مجلس العلاقات الصناعية المشترك خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ ابرام هذا العقد.

المادة (19) انتهاء العقد ومدته واستمرارية الالتزامات:

أ) انتهاء هذا العقد أو انهاؤه لا يؤثر على الحقوق الممنوحة للعمال بموجب هذا العقد، فلا يجوز لصاحب العمل المساس بأي صورة من الصور بالحقوق المكتسبة للعمال في القطاع او الانتقاص من حقوقهم.

ب) يدخل هذا العقد حيز النفاذ بتاريخ 2019/11/1 ويبقى ساري المفعول لمدة ثلاث سنوات اي لتاريخ 2022/10/31.

ج) يلتزم الأطراف وأصحاب العمل بتعديل عقد العمل الموحد المعتمد من قبل وزارة العمل للعمال غير الأردنيين ليعكس بنود وأحكام هذا العقد وذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام هذا العقد.

د) تم تحرير هذا العقد على أربع نسخ، تودع واحدة منها لدى وزارة العمل.

(تليها صفحة التوقيع)

يؤكد الأطراف موافقتهم على الأحكام المبينة أعلاه لعقد العمل الجماعي لقطاع الغزل والنسيج والألبسة. إشهاداً على ذلك حرر هذا العقد بتاريخ 2019/11/21، من قبل كل من:

الطرف الأول:

النقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات

و عنها: محمود سلمان مجاوي

الصفة: رئيس النقابة العامة

التوقيع:

الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات

وعنها: مرجان عدنان ارزام

الصفة: رئيس مجلس الادارة

التوقيع:

الطرف الثاني:

النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة

و عنها: فتحي اسماعيل الحمران

الصفة: رئيس النقابة

التوقيع:

المملكة الاردنية الهاشمية
وزارة العمل
تم ايداع نسخة لدى الوزارة تحت
الرقم ٥٢ تاريخ ٢ / ١٢ / ٢٠١٩
وتتكون من صفحات علمًا بأنها
صالحة ايا