

17/08/2023 عقد عمل جماعى مؤرخ فى

بموجب أحكام قانون العمل الأردنى رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

الطرف الأول

الجمعية الأردنية لمصدرى الألبسة والمنسوجات، والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات

الطرف الثانى

النقابة العامة للعاملين فى صناعة الغزل والنسيج والألبسة

تم إبرام عقد العمل الجماعي هذا ("عقد العمل الجماعي" أو "العقد") بتاريخ 17/08/2023، بين كل من:

الطرف الأول:

- 1- الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات (JGATE)؛ و
- 2- النقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات،

(ويشار إليهم مجتمعين بـ "ممثلي أصحاب العمل")

الطرف الثاني:

والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة (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؛

إقراراً من الأطراف بالزامية 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 وفقاً لقرار تصنيف الصناعات والأنشطة الاقتصادية رقم 45 لسنة 2022.

العامل: كل شخص ذكر أو أنثى يؤدي عمل للفريق الأول ويشرف عليه ويتقاضى أجر.

العمالة الوافدة: كل شخص غير أردني يعمل في القطاع

العمالة اللاجئة: كل شخص لجأ الى الأردن.

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

الأجر: هو الأجر الثابت المقرر في عقد العمل للعامل مضافاً إليه المبالغ والزيادات المنصوص عليها في هذا العقد وأية مبالغ أخرى التي إجازت تعليمات صاحب العمل أو جرى العرف أو نص القانون على اعتبارها جزءاً من الأجر 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.

المؤسسة: الجهة التي تقدم خدمات أو تعمل في إنتاج السلع أو توزيعها، وهو 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 والمسجلين في برنامج عمل أفضل (Better Work Jordan).

النقابة: النقابة العامة للعاملين في قطاع الغزل والنسيج والألبسة.

اللجان النقابية: اللجنة المنتخبة من قبل العمال العاملين في منشأة واحدة أو عدة منشآت تحددها الهيئة الإدارية للنقابة.

التحرش في مكان العمل: أي قول أو فعل أو إيحاء يخرج من نطاق اللياقة العامة ويصدر من شخص أو أشخاص يقصد منه استمالة الآخرين لممارسة فعل أو تحرش جنسي وقد يتم ذلك بالتهديد أو ابتزاز أو التخويف، مما يعد تعدياً فاضحاً على الحرية والكرامة.

العنف في مكان العمل: كل فعل قائم على أساس عدواني ومن المحتمل أن يترتب عليه اذى بدني، أو نفسي أو جنسي أو قانوني أو اقتصادي أو اجتماعي.

التمييز في مكان العمل: أي تمييز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة.

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 أو المحال 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 أعضاء 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 عقد العمل الجماعي هذا أو أية عقود أو اتفاقيات جديدة بين الأطراف خاصة بالقطاع يجب توثيقها والتوقيع عليها من قبل الممثلين المفوضين من النقابة وأصحاب العمل وإيداعها لدى وزارة العمل.
- (هـ) تقع على عاتق كل من النقابة وممثلي أصحاب العمل وصاحب العمل مسؤولية مشتركة لإدارة وتنفيذ هذا العقد وضمن الامتثال لأحكامه بالإضافة إلى نشر الوعي بين العاملين بأحكام هذا العقد وتبعاته.

المادة (2) تغطية القوى العاملة:

مع مراعاة أحكام المادة (6) أدناه، يُعطي 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 الفريق الأول بمنح النقابة حرية التواجد في المنشأة لمقابلة العمال والاجتماع معهم في حال ورود أي شكوى منهم وصلت للنقابة حول تطبيق هذه الاتفاقية أو أي أمر يستجد له علاقة بحقوقهم العمالية ولإجراء انتخاب اللجان النقابية الفرعية وحسب الأصول التنسيق مع الإدارة لدى صاحب العمل.

المادة (4): بدل الانتساب والاشتراك للنقابة

مقابل المزايا والمنافع والخدمات التي تقدمها النقابة، يقوم أصحاب العمل بإيداع مبلغ قيمته نصف دينار شهرياً من كل عامل أبدي 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 الأجر 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 إلكتروني أخرى يتم الاتفاق عليها ما بين العامل وصاحب العمل.

(ب) يترتب على صاحب العمل دفع الأجر وبدل العمل الإضافي مضافاً إليه المبالغ والزيادات المنصوص عليها في هذا العقد وأية مبالغ أخرى التي أجازت تعليمات صاحب العمل أو جرى العرف أو نص القانون على اعتبارها جزءاً من الأجر بالإضافة إلى كل ما هو مشمول بمفهوم الأجر وفقاً للقرار رقم (5) لسنة 2003 الصادر عن ديوان تفسير القوانين خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقها وعلى صاحب العمل تقديم كافة المعلومات الخاصة بالأجر والعمل الإضافي وأية اقتطاعات بالإضافة إلى اقتطاعات الضمان الاجتماعي من خلال كشف أجر تفصيلي يقدم للعامل وبلغته.

(ج) أما فيما يتعلق بالحوافز المستحقة وأية مستحقات أخرى غير التي ذكرت بالنص (أ) فعلى صاحب العمل تسديدها للعامل مع راتب الشهر التالي، بحيث يتم تقديم المعلومات الخاصة بالحوافز من خلال كشف مستقل عن كشف الأجر يصدر ويقدم للعامل عند دفع الحوافز

المادة (6) السلم الوظيفي والزيادة السنوية للعمال والمشرفين:

(أ) يقصد بمصطلح "العامل" حصراً لغايات الفقرة (ب) من هذه المادة: كل شخص يعمل في القطاع ويتقاضى أجراً شهرياً يقل عن (400) دينار أردني سواء أكان الأجر نقدياً و/أو نقدياً وعينيياً.

(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 نقدية على النحو التالي:

- يمنح 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 هذا العقد.
- يمنح كل عامل لم يتم عاماً واحداً من تاريخ تعيينه لدى صاحب العمل زيادة على الأجر مقدارها (خمسة دنانير) بمجرد إتمامه سنة في العمل من تاريخ تعيينه مع ذلك صاحب العمل ذاته ومن ثم بشكل سنوي بعد ذلك خلال مدة سريان هذا العقد.

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

- (د) ولغايات احتساب أجر العمال الوافدين 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.
 - يكون الأجر العيني بـ (95) دينار.
 - يجمع الأجر (العيني) و(النقدي) معاً لغايات احتساب العمل الإضافي والضمان الاجتماعي وأية مستحقات أخرى تدخل في مفهوم الأجر.
- (هـ) في حال صدور قرار بزيادة الحد الأدنى للأجور خلال سريان هذا العقد فيطبق مباشرة على الأجر النقدي للعمال على أن يتم إعادة دراسة قيمة الأجر العيني المقدم من صاحب العمل للعمال وفقاً لأحكام الفقرة (د) أعلاه.
- (و) **السلم الوظيفي:** سيعمل أطراف العقد وخلال ستة أشهر من توقيع هذا العقد على إقرار سلم وظيفي بالتشاور مع لجنة العقد ومجلس العلاقات الصناعية المشترك لقطاع الألبسة الأردني يتناسب مع طبيعة عمل القطاع، بحيث يبين السلم الوظيفي الوظائف المرتبطة بخط الإنتاج والوظائف الإشرافية والأجور والترقيات والترفيغ والتقييم وغيرها من الأمور التي يتم الاتفاق عليها.

المادة (7) ساعة الدوام:

- (أ) يتوجب الاحتفاظ على الفريق الأول توفير أجهزة ختم ساعات (الدخول والخروج) 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:

أولاً: 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 إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام 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. ويكون من ضمن الأشخاص المفوضين، رئيس النقابة والممثل الإقليمي للنقابة وعضو

من اللجنة النقابية العمالية (كما هي معرفة أدناه) على مستوى صاحب العمل في كل مكان عمل مشمول بهذا العقد.

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

(هـ) 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 الإدارة لدى صاحب العمل.

2. اللجنة النقابية العمالية:

(أ) تُشكل النقابة "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، ومن ذلك الأمور التالية (دون حصر): شروط الانتخاب، عدد أعضاء اللجنة، التصويت، شروط انعقاد اجتماعات اللجنة وآلية 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 لبحثوا القضايا والمسائل المطروحة والمثارة في اجتماعات اللجنة النقابية العمالية ويحتفظ كل من اللجنة النقابية العمالية والإدارة بنسخة عن محاضر الاجتماع.

(هـ) 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).

ثانياً: 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 ولا يجوز أن يتجاوز عدد ساعات العمل الإضافي (4) أربع ساعات يومياً، ويجب أن يكون كل العمل الإضافي على أساس اختياري، ويتم احتساب العمل الإضافي وفقاً لأحكام قانون العمل الأردني.

(ب) في حال قيام أي عامل بالعمل أثناء أيام العطل الأسبوعية أو الدينية أو الرسمية المعلن عنها من قبل الحكومة الأردنية، فإن العامل يستحق بدل العمل الإضافي وفقاً لأحكام القانون.

(ج) مع مراعاة الحالات الخاصة بتجديد تصاريح العمل والإقامة وتجديد جوازات السفر، لا يجوز لأصحاب العمل حجز جوازات سفر العمال أو أية وثيقة خاصة بهم لأي سبب من الأسباب.

(د) قبل انتهاء العقد بشهر يتم تسوية حسابات العامل وضمانه الاجتماعي وتأمين سفر العامل خلال شهر وتسليمه كافة مستحقاته المالية.

ثالثاً: 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
- إدراج شروط واضحة وصارمة تمنع استقدام من هم دون الـ 18 سنة في الاتفاقيات المبرمة مع وكالات الاستخدام الخاصة قبل استقدامهم للعمل في الأردن.

(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 للإجراءات 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 التشغيل التي قامت باستقدام هذا العامل خطياً لاتخاذ الأجراء المناسب بهذا الخصوص.

رابعاً: القضاء على العنف والتحرش والتمييز في الاستخدام والمهنة:

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

(أ) تعزيز بيئة عمل للعمال خالية من العنف والتحرش والتمييز، 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.

(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 أو الآداب العامة.

- (د) يلتزم صاحب العمل في حال تقديم شكوى من قبل أحد الأشخاص اللذين تعرضوا الى إساءة نتجت عن عنف أو تحرش في مكان العمل فيتم اتباع إجراءات الإحالة الواردة في المبادئ التوجيهية والمعايير الموحدة للاستجابة لحالات العنف والتحرش الواقع على العمال في قطاع الغزل والنسيج والألبسة والصادر عن برنامج عمل أفضل.
- (هـ) يلتزم الفريق الأول بطباعة نشرات توعوية وإرشادية بالتعاون مع النقابة وعلى نفقته تتعلق بإجراءات الحماية من العنف والتحرش بلغات العاملين وإقامة ندوات لغايات توعية العمال بمخاطر العنف والتحرش وتوضيح إجراءات الشكوى والإحالة.

خامساً: تعزيز دور المرأة في القطاع وذلك عن طريق:

- (أ) توفير بيئة عمل داعمة للعاملات وضمان الحق في التمتع بفرص العمل ذاتها والحق في الترقية والأمان الوظيفي وفي جميع مزايا العمل.
- (ب) الالتزام بعدم التمييز بالأجر ما بين العاملات والعمال اللذين يؤدون نفس العمل.
- (ج) 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:
1. عدم اشتراط إجراء فحص الحمل في طلبات التشغيل
 2. الاشتراط على مكاتب الاستقدام المتعاقد معها عدم إجراء فحص الحمل للعمالة الوافدة إلا إن كانت تشريعات تلك الدولة تتطلب ذلك.
 3. عدم ربط قرار التعيين بنتيجة فحص الحمل الخاص بأي امرأة تتقدم للعمل
- د. ويجب على جميع المؤسسات المشمولة بأحكام هذا الاتفاق أن تلتزم بعدم استبعاد أي عامل أثناء مرحلة التشغيل بسبب تطبيق شروط الحضانة عليها.

هـ. ويجب على رب العمل أن يحتفظ بسجلات تبين أسماء العمال اللذين تنطبق عليهم أحكام هذا الاتفاق وأجورهم وأن يقدم إلى النقابة (تقارير نصف سنوية (كل ستة أشهر) بهذه القوائم أو أي تغيير يحدث فيها.

و. دور الحضانة:

1. يطلب من أصحاب العمل الذين يشغلون عمال في مكان واحد ولديهم ما لا يقل عن 15 طفلاً في سن الخامسة أو أقل توفير أماكن مناسبة لرعاية الأطفال تشرف عليها وتحضرها ممرضة أو أكثر من الممرضات المؤهلات. ويجوز لأصحاب العمل أن ينشئوا معاً مرفقاً ملائماً لرعاية الأطفال في منطقة جغرافية واحدة. على أصحاب العمل توفير وسائل نقل آمنة للأطفال اللذين يستوفون الشروط (ذهاباً وإياباً) إذا تم توفير حضانة في مكان العمل.

2. ان تكون الأولوية للحضانات المؤسسية التي أنشأها صاحب العمل للإناث العاملات، وحسب الطاقة الاستيعابية المحددة بموجب ترخيصها.

3. إذا كان صاحب العمل غير قادر على توفير مرفق لرعاية الطفل، على الرغم من تشغيل عدد من العمال اللذين لديهم 15 طفلاً على الأقل ولا يتجاوز عمر هؤلاء الأطفال السن المحددة في نظام الحضانة، تلتزم المؤسسة بأحد البدائل التالية:

- أن يتعاقد صاحب العمل مع دار حضانة واحدة أو أكثر في مناطق جغرافية متعددة. وللعامل الحق في اختيار الحضانة المناسبة من دور الحضانة التي تعاقد معها رب العمل؛ أو

- يجوز للعامل التعاقد مع دار حضانة من اختياره، شريطة أن يساهم صاحب العمل في تغطية التكلفة المالية لكل طفل بمبلغ 30 ديناراً شهرياً. ويقع على العامل اثبات لصاحب العمل التعاقد مع دار حضانة خارجيه والمرخصة وفقاً لأحكام دور الحضانة المخصصة لرعاية الأطفال وتربيتهم.

4. يترتب على العامل اثبات عدم ازدواجيه في الاستفادة من البدائل المنصوص عليها أعلاه عن الطفل الواحد في حال كان العامل وزوجه يعملان، مع امكانيه استرداد البديل الأقل في حال تبين ازدواجية استفادة العامل وزوجه للبدائل المنصوص عليه أعلاه.

5. تنطبق شروط دور الحضانة على المؤسسة وفروعها، إن وجدت، ولا تحسب كل وحدة إنتاجية كمؤسسة مستقلة.

6- يلتزم صاحب العمل بتطبيق احكام تعليمات بدائل الحضانات المؤسسية النافذة الصادرة بمقتضى احكام الفقرة (ب) من المادة 72 من قانون العمل

سادساً: العمل على دعم وتعزيز تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع:

من أجل تعزيز حقوق العمال ذوي الإعاقة في الأردن وتحسين الظروف التي يواجهونها في قطاع صناعة الألبسة في الأردن بشكل عام، فإن الفريقين سيعملان على:

← يلتزم الفريق الأول على وضع مبادئ توجيهية لتشغيل العمال ذوي الإعاقة في قطاع الملابس تضمن الاتي:

1. لا يجوز أن تنطوي الإعلانات عن عمل أو وظيفة أو النماذج الخاصة بالتقدم لهما أو شغلها اشتراط الخلو من الإعاقة.

2. الالتزام بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للنسب المحددة في التشريعات النافذة.

3. عدم استبعاد أي شخص من العمل أو التدريب على أساس الإعاقة أو بسببها، وألا تعتبر الإعاقة بذاتها مانعاً من الاستمرار فيهما مع مراعاة أحكام المادة 21 من قانون العمل.

4. ضمان توفير مكان عمل صديق للأشخاص ذوي الإعاقة يسهل فيه الوصول والتحرك، باعتبارها من المتطلبات الضرورية لممارسة حقوقهم وحريةهم في بيئة العمل.
5. توفير التدريب للعمال ذوي الإعاقة بالتعاون مع النقابة حول حقوق ومسؤوليات العمال وأصحاب العمل على مستوى المصنع.

← تعمل النقابة على:

1. تطوير وتنفيذ برامج مهنية تمكن العمال ذوي الإعاقة من الالتحاق بالقوى العاملة.
2. تخطيط وتنفيذ حملات توعية وتعليمية واسعة النطاق تهدف إلى تبديد الصور النمطية السلبية والمواقف المضللة تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة.

المادة (9) تشغيل العمال الوافدين واللاجئين والأردنيين:

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

- (أ) ينبغي على أصحاب العمل التعاقد مع وكالات الاستخدام الخاصة في بلد العامل والتي تحترم القوانين واللوائح عقود الاستخدام الوطنية السارية بما يتوافق مع عقود العمل الموحدة وهذا العقد ومواريث حقوق الإنسان المعترف بها دولياً بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية ذات الصلة.
- (ب) أن لا تفرض رسوم الاستخدام (Recruitment Fees)¹ على العمال خلال عملية الاستخدام أو الاستقدام للعمل، وينبغي أن لا يتحملها العامل بأي شكل من الأشكال.
- (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، أو اللاجئين، أو الأردنيين أو تجديد عقودهم إلا من خلال عقود العمل الموحدة والمتفق عليها من قبل الطرفين والمنشورة في الجريدة الرسمية العدد (5689) بتاريخ 2022/1/17، على الصفحات 274-303، 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، على أن يتم توقيع العقد والإطلاع عليه من قبل العامل قبل استقدامه واحتفاظ العامل بنسخة عن العقد.

المادة (10) السلامة والصحة المهنية في مكان العمل:

- (أ) 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.

¹ يكون لمصطلح رسوم الاستخدام المعنى الموضح في وثيقة المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل المنشورة من منظمة العمل الدولية في عام 2019، النسخة الإلكترونية ISBN 978-92-2-133333-3

- (ب) يتم تشكيل لجنة خاصة بالسلامة والصحة المهنية وفقاً لمتطلبات قانون العمل الأردني، على أن يتم انتخاب أو اختيار العمال في 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 وبعده كافٍ من الكراسي والطاولات.
- (هـ) يتوجب على صاحب العمل توفير خزائن خاصة لكل عامل 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 وفقاً لما يلي:

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

- (أ) توفير عيادة صحية مؤهلة وفقاً لقوانين العمل أو أي نظام أو تعليمات تصدر عن وزارة العمل، وأي متطلبات أخرى متعلقة بوزارة الصحة، بحيث تكون مجهزة بالكادر الطبي ومن ضمنهم طبيب عام واحد متفرغ على الأقل مع ممرض واحد أو ممرضة واحدة على الأقل لتوفير الرعاية الصحية الملائمة والعلاجات المناسبة لغايات التأكد من سلامة وضع العامل الصحي بشكل مستمر.
- (ب) يجب الاحتفاظ 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.
- (ج) 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.
- (د) على أصحاب العمل الذين يقدمون وجبات طعام للعمال الأردنيين قبل توقيع هذه الاتفاقية الالتزام بتقديم هذه الوجبات وعدم إيقافها لأي سبب كان، أما بالنسبة لأصحاب العمل الذين لا يقدمون وجبات للعمال الأردنيين قبل توقيع هذه الاتفاقية فلهم الخيار في تقديم وجبه غداء يوميه للعمال الأردنيين يحدد وقتها ونوعها من قبل صاحب العمل.

ثانياً: الصحة النفسية. يلتزم صاحب العمل بما يلي:

- (أ) الاهتمام بالرعاية بالصحة النفسية للعاملين لديه من خلال إحالتهم إلى المراكز المتخصصة في الأردن.
- (ب) يتم في أسرع وقت ممكن إحالة أي عامل يطلب إحالته إلى مختص في الرعاية النفسية؛ (أو إذا 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 لإحالاته 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 وسبل العناية في الصحة النفسية.
- (هـ) اعتماد سياسة الصحة النفسية في مكان العمل وإجراءات العمل القياسية لتقديم الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي في مصانع الملابس والصادرة بالتوافق مع برنامج عمل أفضل/الأردن.

المادة (12) التثقيف العمالي:

- (أ) على صاحب العمل بالتعاون مع النقابة 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 إدارة 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 وأمنة ومريحة لجميع العمال (إذا كانت أماكن التجمع تبعد أكثر من كيلومتر واحد عن محيط المنطقة الصناعية) وذلك لنقلهم من أماكن التجمع القريبة لسكناتهم إلى مواقع العمل والعودة إليها (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 مجانية لجميع العمال الذين يقومون بأداء عمل إضافي بعد انتهاء ساعات الدوام.
- (د) منح العمال الأردنيين بدل مواصلات في حال عدم مقدره صاحب العمل على توفير وسائل نقل آمنة. على أن لا يقل بدل المواصلات عن 15 دينار شهرياً، وبحسب المناطق الجغرافية والمسافة المقطوعة.

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.

ج. توفير مياه الشرب المفلترة والنقية في كافة السكنات وتعبئتها وإعادة تعبئتها في كافة سكنات العمال.

المادة (15) خلق فرص عمل جديدة للعمال الأردنيين ومدة العقد:

أ. 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 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.
- التعاون مع وزارة العمل من أجل تشغيل الأردنيين من خلال البحث في إمكانية فتح فروع إنتاجية لها في المناطق الأقل حظاً وجيوب الفقر والبطالة.
- ب. يجب ألا يؤدي تدريب العمال الأردنيين وتوسيع تشغيلهم إلى إنهاء خدمات العمال الوافدين.

المادة (16) لجنة إدارة العقد

امتنثلاً لأحكام نص المادة 5/أ/42 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 الطرف الأول والطرف الثاني (عضوين عن كل طرف).
- يكون للجنة إدارة العقد الصلاحيات المنصوص عليها في المادة (42) من قانون العمل (أو أي تعديلات عليها).
- تجتمع لجنة إدارة العقد بشكل دوري لتقييم مدى التقيد 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 المبينة 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 هذا 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 ممثلهم لعضوية مجلس العلاقات الصناعية المشترك خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام هذا العقد.

المادة (19) انتهاء العقد ومدته واستمرارية الالتزامات:

- (أ) انتهاء هذا العقد أو إنهاؤه لا يؤثر على الحقوق الممنوحة للعمال بموجب هذا العقد، فلا يجوز لصاحب العمل المساس بأي صورة من الصور بالحقوق المكتسبة للعمال في القطاع أو الانتقاص من حقوقهم.
- (ب) يدخل هذا العقد حيز النفاذ 17/08/2023 ويبقى ساري المفعول لمدة ثلاث سنوات، أي لتاريخ 2026/08/17.
- (ج) 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. إسهاداً على ذلك حرر هذا العقد بتاريخ 17/08/2023، من قبل كل من:

الطرف الأول:

النقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات

وعنها: محمود سلمان الحجاوي

الصفة: رئيس النقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات

التوقيع:

الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات

وعنها: علي عمران

الصفة: رئيس مجلس إدارة الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات

التوقيع:

الطرف الثاني:

النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة

وعنها: فتح الله عبد الحميد العمراني

الصفة: رئيس النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة

التوقيع: