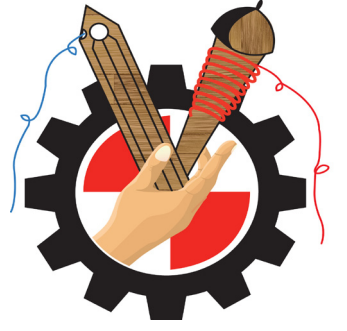


قالوا: "كلما زادت درجة تحمل
الانسان لمسؤولية حياته في
الماضي والحاضر زادت درجه
تحكمه في تحقيق أحلام
مستقبله".

النقابة



نشرة داخلية تصدرها النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والالبسة في الأردن / العدد (٨٥) تشرين الأول ٢٠٢٠

عضو الاتحاد الدولي / جنيف

عضو الاتحاد العربي للنسيج / القاهرة

عضو الاتحاد العام لعمال الأردن

النقابة تعقد سلسلة ورشات ولقاءات مع عمال اردنيين ووافدين



النقابة تضع وزارة العمل بصورة مغالطات
وردت في تقرير مترجم حول مصانع البسة



انتخاب لجان نقابية في ٦٠ شركة

النقابة توقع
اتفاقية مع شركة
آرك وتستقبل مدراء
شركة ماس الجدد

في ظل جائحة كورونا وضعت وزارة العمل منصة لإستقبال شكاوى العمال حيث إستقبلت هذه المنصة ما يقارب الـ ١٠ الاف شكوى عمالية.

إلا أن العديد من العمال يؤكدون عدم مقدرتهم على تقديم شكوى عبر هذه المنصة لأنها مقتصرة على اللغة العربية.

والمشكلة التي يعاني منها عدد كبير من العاملين في قطاع الغزل والنسيج في المدن الصناعية المؤهلة أن مساكنهم لا تتناسب مع التعامل الواجب مع جائحة كورونا، إذ يعيش أكثر من عامل مع بعضهم البعض في الغرفة الواحدة وينامون على أسرة طابقية، كما تفتقد الغرف إلى معقمات وأدوات وقاية، كما أن بعض العاملين يعانون من وجود شبكات الصرف الصحي التي تحيط بغرفهم، ويطالب العمال والنقابة أيضا بأن تقوم وزارة الصحة بزيارات مكثفة لغرف السكن للعمال في المناطق التجمعية، والكشف عن مدى التزام اصحاب العمل بتقديم معقمات أو عملية تنظيف الحمامات والمغاسل.

وايضا فإن بعض الشركات الصغيرة تقوم بفصل العمال فصلاً تسفياً، مخالفة بذلك لقانون الدفاع الذي رفض فصل العمال في ظل الجائحة، وفي الوقت عينه يتوجب ان تتبّه وزارة العمل ان بعض المصانع الصغيرة التي تعمل في القطاع تقوم بتوقيع العمال على عقود عمل مؤقتة كل ثلاثة أشهر، ويتم تدوير تلك العقود في عملية تحايل واضح على قانون العمل، وهذا الامر رغم محدوديته فانه يفقد العمال الموقعين حقهم في الاجازات والعلاوات السنوية، كما يتعين على وزارة العمل ملاحظة ان مصانع صغيرة تعمل في القطاع تؤخر أجور العمال بحجة أزمة كورونا.

الانتخابات القادمة .. دعونا نكتب التغيير

فتح الله العمراني



من المفترض أن تجري في العاشر من شهر تشرين ثاني المقبل إنتخاب مجلس النواب التاسع عشر، حيث أعلنت الهيئة المستقلة للانتخابات عن الموعد بعد صدور أمر ملكي بإجرائها، ويبقى موعد إجراء الإنتخابات قائماً مالم يتم تأجيلها او أرجائها تحت وطأة ارتفاع الاصابات بفيروس كورونا المستجد الذي يضرب العالم بقوة.

وفي الوقت الذي يقع على كاهل الأجهزة المعنية في تنظيم الإنتخابات وضمان سير العملية الانتخابية على أكمل وجه وبكل سلاسة ويسر حفاظا على سلامة وصحة المواطن، حيث أكد رئيس مجلس مفوضي الهيئة المستقلة للانتخابات انه قد تم اتخاذ جميع الإجراءات والاحتياطات التي تضمن سلامة المواطنين، وفي نفس الوقت تقع على كاهل المواطن مسؤولية انجاح العملية الانتخابية من خلال اتباع الارشادات والتقيّد بها، كما تقع على كاهله مسؤولية اختيار النواب الذين يعبرون عما يدور في خلدّه ومن يرى فيهم اهل للجلوس تحت قبة البرلمان، فالمواطن مسؤول ومشارك في هذا الاستحقاق الدستوري، واختيار المرشح الذي يروّنه مناسباً لتمثيلهم تحت قبة البرلمان، هي بداية الطريق الصحيح وحجر الرّحى في الوصول لحياة برلمانية حقيقية، لهذا كله فان المشاركة في العملية الانتخابية هي السبيل الوحيد للتغيير، والاختيار وفق أسس وطنية وبرنامج انتخابي يلبي طموحات المواطنين.

ان الإنتخابات بمعناها الديمقراطي، تعني مشاركة جميع المكونات الشعبية، وتعني عدم انغلاق المجال السياسي العام، وتعني فتح فرص امام وجوه جديدة، والابتعاد عن لغز التكرار بوجوه نيابية مكررة، اذ ان الاختيار بهذا الشكل الصحيح يضع الدولة والمجتمع أمام رهان أرادّة الاصلاح والحكم الرشيد، والعزوف الشعبي عن المشاركة بالعملية الانتخابية قرار غير ملائم لأنه لا يصنع التغيير الذي يتوجب التعامل معه.

لهذا فإن الإنتخابات النيابية القادمة تبرز نفسها كتحدٍ وفرصة للدولة، وهذا التحدي يكمن في أن الغالبية من المواطنين فقدت الثقة بمجلس النواب على مر السنين فتدنت الثقة بالمجلس النيابي لدرجات غير مسبوقة وذلك لأسباب عديدة أهمها الدور المبالغ به في استخدام المال الاسود لتطويع إرادة الناخبين من قبل مترشحين ليس لهم خبرة أو حضور بالحياة العامة أو الحياة السياسية ما انعكس سلباً على أداء مجلس النواب، والحكومات المتعاقبة استغلت هذه النقطة بشكل لافت، فأحكمت سيطرتها على المجلس مما ساهم بتآكل شعبية الحكومات والمجالس المتعاقبة معا.

ولهذا فان الإنتخابات القادمة فرصة، وقد تكون بداية الطريق لاستعادة الثقة بالمؤسسة التشريعية، فضمان نزاهة الإنتخابات البرلمانية، والتعديلات التي أدخلت على قانون النزاهة ومكافحة الفساد فيما يتعلق باستخدام المال الاسود في الإنتخابات مهمة جداً، ليس فقط لأنها تمكن الهيئة من متابعة هذا الفساد الإنتخابي إذا جاز التعبير، وإنما أيضاً لأنها تمثل رسالة للمجتمع بأن الدولة جادة في وضع حد لهذه الظاهرة الخطيرة، فالجدية في مكافحة المال الاسود ستؤدي لزيادة الثقة في العملية الانتخابية وبالتالي في مجلس النواب القادم، وستكون بمثابة بداية الطريق لانتخابات نزيهة خالية من أي تأثيرات مشبوهة أو محاولات لشراء الذمم من خلال الأموال.

ولهذا فإنه من المهم والضروري أن تكون الإنتخابات القادمة مختلفة عن سابقتها من حيث منسوب النزاهة المرتبطة باستخدام المال الاسود، وهي تشكل فرصة لتجديد النخبة السياسية في الجانب التشريعي، والذي سيكون له أثر كبير في استعادة الثقة بإحدى مؤسسات الدولة المهمة، وبالتالي نأمل ان يكون التعامل مع مجلس النواب التاسع عشر مختلف عن سابقه من حيث تشكيل الحكومات والتأثير في مجمل الحياة العامة.

النقابة تضع وزارة العمل بصورة مغالطات وردت في تقرير مترجم حول مصانع البسة



ردت النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والالبسة على مغالطات وردت في تقرير مترجم بشكل مختلف نشر في صحيفة الغارديان البريطانية حول قطاع الألبسة، حيث وضعت النقابة وزير العمل بصورة المغالطات التي ظهرت في التقرير المترجم.

وقالت النقابة في كتابها لوزير العمل انه تعقيباً على التقرير الذي نشر في صحيفة الغارديان والمغالطات التي نشرت في مواقع إلكترونية عربية ترجمت التقرير بشكل خاطئ وأضافت معلومات غير صحيحة غير موجودة أساساً في المقالة الإنجليزية. فان النقابة توضح الحقائق التالية وأبرزها انه لم يكن التقرير حيادياً بل أخذ باتجاه الإساءة الى الأردن والى قطاع الملابس وتشويه صورة الأردن أمام العالم والماركات العالمية المزودة لهذا القطاع.

ونوهت النقابة ان التقرير يشير بأن القطاع يستغل العمال وينتهك حقوقهم علماً بأن هذه الممارسات في المرحلة الحالية غير موجودة منذ صدور تقرير (National Labor Committee NLC) عام ٢٠٠٦، حيث عملت الوزارة والنقابة بشكل مشترك على فتح مكاتب للوزارة في المدن الصناعية وكذلك قامت الوزارة بدعم النقابة مادياً لفتح مكاتب للنقابة في تلك المواقع، كما عملت الوزارة والنقابة مع منظمة العمل الدولية لاستقدام مشروع عمل أفضل الى الأردن عام ٢٠٠٨.

وقالت النقابة أن كل هذه الأطراف قامت بمراقبة الشركات التي كانت تعمل في الأردن من أجل تطبيق القوانين والأنظمة والحقوق العمالية، مما دفع العديد من الشركات التي تنتهك حقوق العمال ولم تلتزم بالقوانين في تلك الفترة الى مغادرة الأردن حيث كان في الأردن ١١٧ شركة ولم يتبق منها سوى ٦١ شركة والباقي نقل أعماله الى اثيوبيا ومصر وهاييتي وفيتنام وكمبوديا

وغيرها، ومن ضمن الشركات التي كانت تنتهك حقوق العمال على سبيل المثال شركة أبواب الخير التي ذكرها التقرير الذي نشر في الغارديان والتي قام معالي وزير العمل بتوجيه اذار لها بالإغلاق في ٢٠١٨ وبعض الشركات الأخرى مثل قمة الخياطة التي أغلقت سابقاً لمخالفتها أحكام قانون العمل.

واضافت انه من الأسباب التي دعت تلك الشركات لمغادرة الأردن هو بحثها عن مكان لا يلقي بالألحاح على العمال، لكن هذا لا يعني بأن القطاع يخلوا من بعض التجاوزات من بعض المصانع الصغيرة، ولكن لا تتوانى وزارة العمل والنقابة عن متابعتها ووضع حد لممارساتها الخاطئة فهذا القطاع يشغل ٧٧١٩٣ عامل وعاملة منهم ٥٨٨٨٧ وافدين و١٨٣٠٦ أردنيين.

وقالت إن جميع أصحاب المصلحة في الأردن يعملون جاهدين لتحقيق التوازن في القطاع الصناعي بمحافظته على حقوق العمال وسعيه لاستقرار الاستثمار وتوسعه، وانه نتيجة للحوار بين أطراف الإنتاج نجحت النقابة في وضع قواعد أساسية لحقوق العمال وامتيازات كبيرة تمثلت في عقد العديد من الاتفاقيات القطاعية والتي صدرت في الجريدة الرسمية في الأعوام ٢٠١٣ / ٢٠١٥ / ٢٠١٧ / ٢٠١٩ وتضمنت هذه

الاتفاقيات القضاء على العنف والتحرش والتمييز في الاستخدام والمهنة وكذلك القضاء على العمل الجبري والالزامي كما تضمنت الاتفاقيات زيادة في الأجور ورعاية صحية ونفسية وشروط خاصة بسكن العمال (وهو نظام صدر في عام ٢٠١٣) والاهتمام بنوعية طعام العمال وحسب جنسيتهم والكثير من الميزات والمنافع لا يسعنا ذكرها هنا.

وقالت انه من خلال الحوار بين النقابة وأصحاب العمل تم اعتماد عقود عمل موحدة لجميع العمال من مختلف الجنسيات وبلغاتهم تضمنت هذه العقود جميع المزايا والمكاسب التي ذكرت في الاتفاقيات القطاعية بحيث بدأ العمل بها في ٢٠١٦/١/١، وإن ما توصل اليه أصحاب العمل والنقابة ومشروع عمل أفضل من تفاهم وعمل جماعي لتحقيق المزايا والمكتسبات العمالية والتوازن في القطاع من خلال الحوار والعمل الجماعي المشترك يعتبر نموذجاً يحتذى به ويتم تدريسه في جامعات عمالية ومنظمات دولية.

وقالت ان الأردن يتعرض على مدار سنوات طويلة لهجمات معادية من خلال تقارير غير صحيحة تهدف لتشويه صورة الأردن الإنسانية من قبل أجناس خاصة، وهذه التقارير لا تتحدث عن الإنجازات والإيجابيات بل تركز فقط على حالات نادرة الحدوث.

النقابة توقع إتفاقية لتسهيل إجراءات سفر العمال الوافدين



توصلت النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة الى اتفاق مع الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكتات، حول فحص كورونا وتكلفته على العمال، وجاء الاتفاق ايماناً من النقابة لضمان استمرارية قطاع المنسوجات والألبسة في دعم الاقتصاد الأردني وتحسين ظروف وشروط عمل العمال في هذا القطاع لا سيما في ظل تبعات جائحة كورونا على مصانع الغزل والنسيج والعاملين فيها على حد سواء.

كما جاء الاتفاق إثر فتح المطارات الذي جاء بهدف التسهيل على دخول وخروج من تقطعت بهم السبل ومنهم العمال الوافدين الذين يرغبون بالسفر أو انتهت علاقتهم التعاقدية مع صاحب العمل.

وجاء في الاتفاق الذي وقعته نيابة عن النقابة رئيسها فتح الله العمراني ونيابة عن قطاع المحيكتات نائب رئيس النقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكتات السيد إيهاب القادري ونيابة عن الجمعية

الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات السيد فرحان افرام انه في ظل أوامر الدفاع، وبهدف الالتزام بقرارات اللجنة الوطنية للأوبئة فيما يخص إجراءات السلامة عند السفر والرغبة في مغادرة البلاد، وبالأخذ بالاعتبار المصالح المشتركة للطرفين المذكورين أعلاه، ووفقاً للقوانين والأنظمة النافذة في الأردن، ونتيجة للحوار بين الطرفين الذي تيسر نتيجة لجهودهما المشتركة؛ فقد اتفق الطرفان على ما يلي:

استناداً للعقد الموحد المبرم بين صاحب العمل والعمال، وحيث أن مسؤولية إرسال العمال الوافدين إلى بلدانهم بعد انتهاء العلاقة العقدية تقع على صاحب العمل. لذا، يكون صاحب العمل ملزماً بترتيب إجراءات السفر لتيسير العامل الوافد إلى بلده، ومن ضمنها كلفة فحص الكورونا (PCR) عن العامل الوافد المطلوب منه إجراء هذا الفحص لغايات السفر، بالإضافة إلى أية مصاريف أخرى لغاية وصول العامل إلى بلده وذلك في حالة انتهاء العلاقة العقدية ما بين الطرفين لأي سبب كان وعدم رغبة صاحب العمل بتجديد العقد للعمال الوافد وبغض النظر عن مدة العقد وعدد مرات تجديده.

النقابة تستقبل مدراء شركة ماس الجدد



زار مقر النقابة في عمان المدراء الجدد لشركة ماس برفقة المدير العام السابق السيد فرحان افرام، حيث التقوا برئيس النقابة الزميل فتح الله العمراني الذي ثمن الدور الذي لعبه السيد افرام في تمتين العلاقات الصناعية بين الشركة والنقابة، كما أشاد المدراء الجدد والمدير السابق بالدور التشاركي للنقابة، وأكد المدراء الجدد أن الشركة ملتزمة بالقوانين الوطنية والأنظمة المرعية

النقابة توقع اتفاقية مع شركة أرك - العقبة



وقعت النقابة اتفاق عمل جماعي مع شركة أرك لصناعة الألبسة في العقبة ومثلها المدير العام السيد راما كريشنا شيشادري، إلترمت بموجه الشركة بدفع الأجور، استناداً الى الاتفاقيات الموقعة بين النقابة وممثلي أصحاب العمل ووزارة العمل والصادرة بالجريدة الرسمية.

كما التزمت الشركة بتوفير الرعاية الصحية لكافة العمال وفق الخطوات التالية: توفير عيادة طبية يعمل بها طبيب عام متفرغ مع (ممرض/ممرضة) معتمدين من قبل وزارة العمل، ويقوم الطبيب بتحويل المراجع إلى طبيب خاص في الحالات الطارئة وإعطائه العلاج المناسب وذلك على نفقة الشركة.

كما التزمت بتوفير الطعام والمياه والسكن بشكل مناسب للعمال الأجانب بحيث تكون مطابقة لمعايير وزارة الصحة الصادرة بالجريدة الرسمية بتاريخ ٢٠١٣/٧/١، وان لا تحسم الشركة اية قيمة من الراتب

تمثل كافة العاملين في المصنع استناداً الى المادة ١١ من الاتفاقية القطاعية الصادرة بالجريدة الرسمية بتاريخ ٢٠١٧/٢/٥ والمادة ٨ من الاتفاقية القطاعية الصادرة بالجريدة الرسمية بتاريخ ٢٠٢٠/١/١٦، والتعاون مع النقابة في تثقيف العمال عن طريق عقد الدورات والمحاضرات وورش العمل بشكل مستمر، وفي نفس الاطار إنتخب العمال ولأول مرة لجنة نقابية تمثل كافة الجنسيات.

خارج لائحة الجزاءات، ووضع إستراتيجية وخطة عمل لزيادة عدد العاملين الاردنيين وتأهيلهم من حيث الاداء والاشراف والعمل، وان توفر الشركة وسائل نقل لتوصيل جميع العمال الى عملهم وبالعكس وعلى نفقتها، وبيئة عمل مناسبة متطابقة مع المعايير الدولية من حيث (التهوية، المرافق الصحية، الكافيتريا، السلامة العامة في المصنع، الجو الأسري، وغيرها). كما جرى التوافق على انتخاب لجنة نقابية

٧٧١٩٣ ألف عامل وعاملة في المناطق المؤهلة

أظهرت اخر البيانات الرقمية ان عدد العاملين في المناطق الصناعية المؤهلة بلغ ٧٧١٩٣ منهم ٥٨٨٨٧ من العمال الوافدين و١٨٣٠٦ من الاردنيين، وبلغ عدد العاملات الوافدات ٣٩١١٢ ألف والذكور من الوافدين ١٩٧٧٥ فيما بلغ عدد الاناث من الاردنيين ١٤٣٨٥ ألف ومن الذكور ٤٠٢١ عامل.

وكان نصيب مدينة الحسن الصناعية بعدد العاملين هو الاكبر وبلغ ٣٦٣٠٦ فيما بلغ عددهم في مدينة الضليل الصناعية ٢١٥٨٩ عامل وعاملة، وبلغ عدد العاملين في التجمعات ١٣٧٨٨ ألف، وبلغ عدد العاملين في الكرك ٢٤٥٥ ألف وفي الزبي ١٢١٥ عامل وعاملة وفي العرين ٣٩٣ وفي سناء ٤٠١ وفي الحنان ١٤٦.

النقابة تستفتي وزارة العمل حول البلاغ رقم ٧

العمل إيقاف المنافع التي اعتاد على دفعها للعمال قبل جائحة كورونا (والتي لا تدخل في مفهوم الأجر)؟ مثل حافز الإنتاج، حافز الحضور، أو أي حافز أو منفعة أخرى وذلك خلال فترة سريان أمر الدفاع؟، وسالت عن الوضع القانوني فيما يتعلق بأجور العمال اللاجئين السوريين والذين يقطنون في المخيمات؟ حيث انهم لم يتمكنوا من الرجوع إلى العمل بسبب عدم تمكنهم من الخروج من هذه المخيمات والوصول إلى أماكن عملهم، هل يبقى صاحب العمل ملزم بدفع أجور هؤلاء العمال بالرغم من عدم عملهم؟، والوضع القانوني للعمال الأجانب (ذو الجنسية المقيدة) والذين اخذوا إجازات وعادوا إلى بلادهم قبل الجائحة وانتهت فترة إجازتهم وهم خارج البلاد ولم يتمكنوا من العودة بسبب الجائحة وإغلاق المطارات؟ هل يلزم صاحب العمل بدفع أجورهم من تاريخ انتهاء الإجازة؟ وما هو الوضع القانوني لعقود عملهم؟

وجهت النقابة استشارة لوزارة العمل بالإشارة إلى البلاغ رقم (٧) الصادر بموجب أمر الدفاع رقم (٦) لبيان الرأي القانوني حول ان كان يجوز لصاحب العمل في قطاع الغزل والنسيج اقتطاع ٣٠٪ من أجر العامل بالرغم من أن هذا القطاع لا يعتبر من القطاعات المتضررة؟ بما أن هذا التخفيض بموافقة العامل ودون ممارسة أي ضغط أو أي شكل من أشكال التهديد أو الإكراه، وهل يحق لصاحب العمل خصم ٥٠٪ من رصيد الإجازات كاملة عن سنة ٢٠٢٠؟ بمعنى خصم (٧) أيام من رصيد إجازات العامل لسنة ٢٠٢٠ في حال ما إذا كانت إجازاته (١٤) يوم؟ أم انه يتم خصم (٥٠٪) من رصيد الإجازات المستحقة فقط، مثال: عامل يعمل من شهر كانون ثاني ولغاية شهر حزيران من عام ٢٠٢٠، استحق (٧) أيام إجازة سنوية فهل يتم خصم ٥٠٪ من هذه الإجازات بمعنى ٣,٥ يوم؟ كما سالت النقابة ان كان يحق لصاحب

النقابة تعقد سلسلة ورشات ولقاءات مع عمال اردنيين ووافدين



عقدت النقابة سلسلة من ورشات العمل والاجتماعات مع عمال وافدين وأردنيين في مكاتبها في عمان واربد والضليل، بهدف شرح بنود الاتفاقية القطاعية التي وقعتها النقابة في وقت سابق.

وقام رئيس النقابة الزميل فتح العمراني باطلاع العاملين على الحقوق التي اكتسبوها من خلال الاتفاقية القطاعية والواجبات التي تقع عليهم، واكد على اهمية ان يبقى باب الحوار والتواصل مفتوح بين العمال والنقابة، منوها ان النقابة تتواصل مع اغلب الشركات العاملة في القطاع لجهة تامين بيئة عمل مناسبة وخاصة في ظل جائحة كورونا التي تجتاح العالم اجمع.

وثنى العمال الدور الذي تلعبه النقابة في الدفاع عن مصالحهم مستفسرين عن بعض القضايا التي تهمهم وبعض النقاط التي جاءت ضمن الاتفاقية القطاعية.



انتخاب لجان نقابية في ٦٠ شركة



أجرت النقابة خلال الفترة الماضية انتخابات لستين لجنة نقابية في ٦٠ شركة في المناطق الصناعية المؤهلة ومناطق الستلايت، حيث جرى انتخاب ١٤ لجنة نقابية في منطقة التجمعات افرزت ١٦٣ عضوا، و١٦ لجنة في منطقة الظليل افرزت ١٥٢ عضوا و٣٠ لجنة في منطقة الحسن الصناعية افرزت ٢٠٣ أعضاء.

وشارك في الانتخابات عاملين من مختلف الجنسيات، وأشرف على عملية الاقتراع ممثلين عن النقابة، ووفرت فيها كل وسائل الامان الصحي والتباعد، وسارت بكل سهولة ويسر وبشكل ديمقراطي.

The Union informs Minister of Labor on misconceptions in a translated news report on textile factories

The General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries (the Union) had responded to the fake and wrong information on textile sector mentioned in a translated news report published in the British the Guardian newspaper. The Union had updated Minister of Labor on the fallacies and mistranslation of the report.

In its letter addressing HE Minister of Labor, the Union mentioned that the mistranslated report was shared widely by many electronic news sites as well as several parts of the translated report were not included in the original English version report. The Union would like to clarify the following facts and to point out that the report is biased and intended to abuse and offend Jordan and the Textile Sector, in particular, to defame its image before international brands of the sector.

The Union referred that it is not correct that workers are misused and their rights are violated. Such actions no longer exist since issuance of the National Labor Committee (NLC) report in 2006. MOL and the Union worked jointly since then to establish offices in the qualified industrial zones (QIZ) for the Ministry and the Union to follow-up workers' affairs. In addition, MOL and the Union cooperated with ILO in 2008 to bring international Better Work Project to Jordan.

The Union stated that all stakeholders had monitored companies and factories operating in Jordan to ensure enforcement of legislations and implementation of labor rights. Such actions led violating companies leave Jordan. 56 out of 117 violating companies left to Ethiopia, Egypt, Haiti, Cambodia, etc. while the remaining 61 companies still operate in country. Rich Door Textile Company mentioned in the report was warned in 2018 by Minister of Labor for closure, whereas Top Textile Company was closed due to violation of provisions of the Labor Law.

The Union added that among reasons that led companies leave Jordan is to look for places where workers' rights are not protected. Violations of the sector are closely monitored, in particular in small enterprises and factories. MOL and the Union work to combat all violations. The sector employs 77,193 female and male workers; 58,887 migrant and 18,306 Jordanian workers. Further, the Union stated that all stakeholders work hard to maintain balance between protection of workers' rights and sector stability and growth. As a result of dialogue among production partners, the Union succeeded in laying foundation of protection of workers' basic rights and achieving huge benefits to workers. Several sectoral agreements were

concluded and published in the Official Gazette in 2013, 2015, 2017 and 2019. The agreements included key clauses on combating violence, harassment and discrimination in employment and work. Other clauses such as elimination of forced labor are included. The agreements stipulated wage increase, health and psychiatric care, and special conditions of dorms (a bylaw was issued in 203), quality meals per workers' nationality, and many other benefits that cannot be detailed herein.

The Union added that, as a result of dialogue with employers' associations, standard work contracts were approved for all workers nationalities in their native languages. The contract includes all benefits approved in sectoral agreements effective 1 Jan. 2016. The result of cooperation between employers' associations, BWJ and the Union is considered a model that is followed and taught at labor universities and international organizations.

The Union stated that Jordan has been subject to attack for many years through untrue news reports aiming to defame its humanitarian image for special agendas. Such reports never shed light on positive matters and achievements but on negative incidents that rarely happen.

Elections of Union Committees held at 60 factories

The Union conducted elections of workers' committees during the past period at 60 companies in various industrial and satellite areas distributed as follows: 14 union workers' committees at Tajamuat area with 163 members, 16 committees at Addulail zone with 152 members, and 30 committees at Irbid QIZ

with 203 members.

Workers of all nationalities participated in the elections which were controlled by representatives of the Union. All health safety and physical distancing measures were applied in the elections which run smoothly and in democratic method.

The Union receives new managers of MAS Company

The newly appointed managers of MAS company, accompanied by the ex-GM Mr. Farhan Ifram paid a visit to the Union and met with its President Mr. Fathalla Omrani who commended the huge efforts exerted by Mr. Ifram in strengthening industrial relationships between the company and the Union. The new managers and ex-GM praised the participatory approach of the Union and assured that the company shall remain committed with valid laws and regulations.

An agreement signed to facilitate travel arrangements of migrant workers

The General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries (the Union) had concluded an agreement with Jordan Garments, Accessories & Textiles Exporters' Association (JGATE) and Association of Owners of Factories, Workshops and Garments (AOFWG) on COVID 19 testing and cost. The agreement purpose is to guarantee continuity of textile sector work and its support of the national economy. Furthermore, it aims to improve sector work conditions during the pandemic to reflect positively on factories and workers collectively.

The agreement was reached upon decision taken to re-open airport and facilitate travel arrangements of workers wishing to return to home country or whose work contracts expired.

The agreement stressed compliance with clauses of Defence Orders, decisions of the National Pandemics Committee regarding



travel arrangements and care of common interests of both parties; employers and workers, in accordance with valid laws and regulations.

Both parties agreed that based on the standard work contract signed by the employer and the employee, as it is the responsibility of the employer to dispatch employees to country of origin upon contract

expiry, therefore, the employer is obliged to make necessary travel arrangements for the worker to return back home, including bearing cost of PCR test required for travel, as well as other costs incurred until worker arrives home country in case of contract termination for any reason or unwillingness of employer to renew the contract no matter is contract duration or number of renewals.

The Union signs an agreement with ARK Garments Company

The General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries signed a collective agreement with ARK Garments Company / Aqaba represented by GM Mr. Rama Krishna Shishdre in which the company commits to pay wages as stipulated in agreements signed between the Union, Employers' Associations and Ministry of Labor, and published in the Official Gazette.

Further, the company commits to provide all workers with healthcare services to include a health clinic with full-time doctor and nurse approved by MOL. In emergency, the doctor refers patients to specialized doctors and get necessary

medication on the company's expenses.

In addition, the company shall provide appropriate food, drinking water and accommodation to migrant workers in accordance with standards of Ministry of Health published in the Official Gazette on 1 July 2013. The company shall not deduct from the salary any amount beyond the approved sanctions list. A plan shall be developed to increase number of national workers along with capacity building, training and rehabilitation scheme. The company shall provide on its expenses transportation means for workers to and from work site, and appropriate work environment in accordance with international standards

regarding ventilation, sanitation facilities, cafeteria, public safety at the factory, family atmosphere, etc.

It was agreed also to elect union workers committee that represents all factory workers pursuant to article 11 of the sectoral agreement published in the Official Gazette on 5 Feb. 2017 and article 8 of the sectoral agreement published in the Official Gazette on 16 Jan. 2020, and collaborate with the Union in educating workers and organizing workshops and lectures on an ongoing basis. In this context, workers elected their first union worker committee representing all nationalities.

The Union holds workshops and meetings with national and migrant workers

The Union conducted a series of workshops and meetings with national and migrant workers in its offices in Amman, Irbid and Addulail. The main purpose is to clarify clauses of the previously signed sectoral agreement.

Union President Mr. Fathalla

Omrani presented labor rights that workers enjoy upon implementation of the agreement as well as their obligations. He stressed the importance of dialogue between the Union and workers, and stated that the Union communicates with most of the companies urging them to

avail appropriate work environment, in particular in situations of spread of COVID 19 across the world.

The workers, from their side, commended the role of the Union in defending their interests and inquired specific matters and clauses of the agreement.