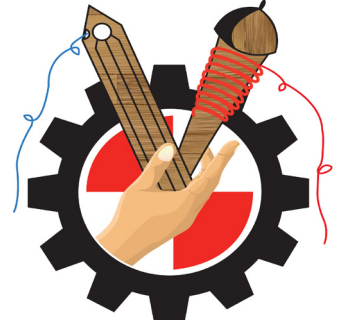


حكمة العدد

قالوا «كل شيء
بالأمل إلا الرزق
بالعمل»

النقابة



نشرة داخلية تصدرها النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في الأردن / العدد (٩٤) كانون الأول ٢٠٢٢

عضو الاتحاد الدولي / جنيف

عضو الاتحاد العربي للنسيج / القاهرة

عضو الاتحاد العام لعمال الأردن

اتفاقية قطاعية لمدة ٣ سنوات تشمل ٧٥ ألف عامل في قطاع الغزل والنسيج والألبسة



النقابة تشارك في المنتدى الرابع عشر لأصحاب المصلحة في قطاع الغزل والنسيج



لك أن تعلم

دخلنا أجواء الشتاء، وباتت الأجواء تميل للبرودة شيئاً فشيئاً، وهو الامر الذي يدفعنا في النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والالبسة لتذكير أصحاب الشركات والمصانع بأهمية توفير سبل التدفئة والسلامة للعمال سواء في بيئة العمل او في السكنات.

ان توفير سبل الوقاية من الحوادث وإصابات العمل والأضرار الصحية الناجمة عن المخاطر المهنية في مواقع العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه أو بسببه، من شأنها الحد من أسباب هذه المخاطر الموجودة في بيئة العمل إلى أقصى درجة ممكنة.

اننا ندعو لرفع الوعي في مجال السلامة والصحة المهنية بين شرائح العمال وأصحاب العمل، وصولاً إلى بناء ثقافة سلامة وصحة مهنية إيجابية على المستوى الوطني، وربطها بمخرجات العملية الإنتاجية من حيث الكلفة والعوائد والإنتاجية، ونأمل في هذا الجانب لتطوير التشريعات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية بما يتناسب مع التطورات الصناعية المستمرة والتغيرات في سوق العمل وبما يتماشى مع التغيرات الاقتصادية وبمشاركة أطراف العمل الثلاث بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة.

واننا ندعو وزارة العمل من خلال مديرية السلامة والصحة المهنية، ومفتشي العمل والسلامة والصحة في كافة مديريات الميدان؛ لضمان توفير بيئة عمل صحية وآمنة للعاملين في جميع القطاعات والمهن، وتنفيذ زيارات تفتيشية على المنشآت للتأكد من التزامها بمتطلبات السلامة والصحة المهنية.

كلمة رئيس النقابة

سحب مشروع قانون الضمان الاجتماعي توجهه منطقي



❖ فتح الله العمراني

طيرت الاخبار خلال الفترة الماضية عن وجود توجه لدى الحكومة بمخاطبة مجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لسحب مشروع قانون الضمان المعدل.

وتتملك الحكومة صلاحية بإعادة هذه التعديلات الى المؤسسة او السير بها عبر القنوات التشريعية تمهيدا لإقرارها، وتؤكد المصادر ان مجلس ادارة المؤسسة لديه توجه لإعادة مناقشة التعديلات في جلساته، وإذا ما وجد ضرورة لسحب هذه التعديلات، فإن عليه بيان الأسباب الموجبة لذلك، ومخاطبة الحكومة بهذا الشأن.

ان التعديلات التي جاءت تحتاج للكثير من المراجعة فهي تعديلات تراجعية، تمس مستويات الشمول والحمايات الاجتماعية للمشتريين، إذ أن من المهم قبل الذهاب للتعديل يتوجب الكشف عن نتائج الدراسة الاكتوارية الأخيرة التي أجريت على صندوق الضمان الاجتماعي، وطرحها للنقاش العام، سيما وأن الاقتطاعات الحالية للضمان الاجتماعي مرتفعة وتُرهق منشآت الأعمال والعاملين على حد سواء، وساهمت بشكل ملموس في إضعاف مسار تطور الاقتصاد الوطني، وحالت دون توليد مزيد من فرص العمل.

كما ان تطبيق التأمين الصحي على المشتريين والمتقاعدين والتي يتحمل تكاليفها العاملون فقط، تزيد من الاقتطاعات على المشتريين بنسبة ٤ بالمئة يدفعها المشتريون في الضمان الاجتماعي والمتقاعدين ١ بالمئة لغايات المعالجة من مرض السرطان.

اننا نعتقد جازمين أن الصيغة المقترحة حالياً غير عادلة، وتخالف أبسط المعايير المتعارف عليها عالمياً، حيث يتحمل مختلف الأطراف من عمال وأصحاب عمل وحكومة تكلفة توفير التأمين الصحي وليس العاملون فقط، وهي تعكس تخلي عن المسؤولية الاجتماعية في توفير الرعاية الصحية للمنتفعين في إطار الضمان الاجتماعي من جهة، ورفع يد القطاع الخاص في تحمل جانب من عبء تكاليف التأمين الصحي للعاملين لديه من جهة أخرى، وبما ان القطاع الخاص مُثقل بالأعباء التي مصدرها ليس أجور العاملين ونفقات تشغيلهم، بل تتأتى من ارتفاع تكاليف الطاقة والضرائب المتعددة التي تفرضها الحكومة إلى جانب الإجراءات الحكومية البيروقراطية التي تثقل كاهل القطاع الخاص، وبالتالي فانه من الواجب البحث عن صيغ توافقية، وتخفيف هذه الأعباء لتمكين القطاع الخاص من المساهمة في القيام بدوره في توفير الحمايات الاجتماعية المقررة في إطار معايير العمل الدولية، وأن تساهم الحكومة في توفير الرعاية الصحية اللازمة لكافة مواطنيها أكانوا عاملين أو غير عاملين.

كما اننا في النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والالبسة نعتقد ان الإقدام على إلغاء التقاعد المبكر ورفع سن تقاعد الشيخوخة قبل اتخاذ بعض الإجراءات المسبقة التي يجب القيام بها كأجراء تعديلات على التشريعات والأنظمة والتعليمات ذات العلاقة تساهم في تحسين وتحضير بيئة العمل في الأردن لتشجيع العاملين والعاملات على البقاء في سوق العمل، وعدم اللجوء إلى التقاعد المبكر، على أن يرتبط ذلك بتوفير أجور كريمة وملائمة تكفل الحد الأدنى من العيش الكريم، دون الحاجة للرجوع إلى سوق العمل بعد الخروج على التقاعد المبكر وهو ما يحدث غالباً في سوق العمل الأردني، نتيجة عدم كفاية الراتب التقاعدي لتغطية حاجات الفرد المتقاعد وأسرته، كما أن إلغاء التقاعد المبكر يتطلب إجراء تعديلات على قانون العمل ونظام الخدمة المدنية، بحيث يتم وضع قيود على إنهاء خدمات العاملين والعاملات في سن متأخرة من العمر الوظيفي. حيث إن إنهاء خدمات العاملين والعاملات في هذه السنوات يقلص من الحصول على فرص عمل بديلة، إذ ان الإقدام على إلغاء التقاعد المبكر بمثابة قفزة في الهواء، دون إجراء إصلاحات نوعية في سوق العمل، من حيث شروط العمل ومعايير وعلى وجه الخصوص سياسات الأجور.

النقابة تكرر رفضها إلغاء وزارة العمل

اننا نرى إن وزارة العمل من الوزارات السيادية، لها منظومة عمل وصلاحيات ومهام تعنى بالإشراف على شؤون العمل والعمال وتنظيم سوق العمل الأردني، ورعاية العمال الأردنيين خارج المملكة وتسجيل نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل، ولو كان الهدف الأساسي من عملية الدمج هو تسهيل الإجراءات على المواطن، فإنه من الأجدر تصويب أوضاع وزارة العمل، وليس إلغاؤها أو دمجها أو نقل صلاحياتها لوزارات أخرى، خصوصاً أننا لا نعلم مدى جاهزية الوزارات والمؤسسات التي ستقوم بمهام وزارة العمل وقدرتها على التعامل مع المشاكل والنزاعات العمالية.

ان النقابة تذكر في هذا الصدد ان أغلب دول العالم توجد فيها وزارة للعمل، وبالتالي فانه من غير الجائز ولا المقبول ان يتم إلحاق مؤسسة الضمان الاجتماعي ضمن صلاحيات وزارة الصناعة والتجارة، والوزارة تحتوي على كثير من المديريات الخدمية التي لا يمكن توزيع أو تشتيت مهامها، فضلاً عن كونها الطرف الثالث من المعادلة والمسؤول عن فض النزاعات العمالية.

علاقات العمل والشراكة الاجتماعية وحقوق العمال بالمفاوضة الجماعية وتوقيع الاتفاقيات التي تنظم العلاقة مع أصحاب العمل، الأمر الذي يؤدي إلى عدم استقرار في عجلة الإنتاج واختلال في علاقات العمل ويلحق الضرر بمنظومة الاقتصاد الوطني.

أن مثل هذا الإجراء بحاجة للبحث والدراسة لضمان عدم إلحاق الضرر بأحد أهم عناصر الانتاج وسواعد بناء الوطن وهم شريحة العمال، ونحن في الوقت الذي ندعم أي جهد إصلاحي للنهوض بالإدارة العامة فإننا نرفض المس بحقوق العمال أو التجاوز عليها، وفي هذا السياق فإن لدى النقابات العمالية مخاوف مشروعاً وتساؤلات كثيرة عن مستقبل سوق العمل وشكل العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، فتنظيم سوق العمل وسياسات التشغيل وقضايا أخرى تتعلق بالتدريب المهني والتقني، والحماية الاجتماعية وعلاقات العمل، وغيرها الكثير، هي من اختصاص الوزارة والمؤسسات والهيئات التي يرأس وزير العمل مجالس إدارتها، الأمر الذي يحتاج مرجعية واحدة تأخذ جميع القضايا المرتبطة بسوق العمل والقطاعات العمالية.

من جديد نعيد تأكيد رفضنا لتوجه الحكومة تحت شعار تطوير القطاع العام (إلغاء وزارة العمل) ونعتقد كنقابة ان هذا التوجه أتخذ بشكل متسرع قبل التفكير فيه بتأني، فمصلحة الأردن (الوطن) ومصلحة العمال (المواطنين) ستتضرر بشكل كبير جراء هكذا توجه غير مفهوم.

ان توجه الحكومة بإلغاء وزارة العمل ونقل مهامها لعدد من الوزارات المعنية، سيؤدي إلى فوضى واضطراب في سوق العمل ويلحق آثاراً سلبية على العمال في شتى القطاعات الاقتصادية ويضر بمصالحهم، كما ان هذا التوجه يتنافى مع نهج الحوار الاجتماعي والشراكة التي تجمع العمال وأصحاب العمل والذي عملت الحكومة على تكريسه منذ سنوات، فوزارة الصناعة والتجارة هي مظلة تمثل أصحاب العمل من القطاعات الصناعية والتجارية ومجال عملها ليس العمال وحماية حقوقهم والحفاظ على مكتسباتهم، فيما وزارة العمل تمثل العمال.

وهنا يتوجب ان نذكر أن إلغاء الوزارة يخالف التزامات الأردن الدولية بشأن تعزيز

النقابة تشارك في ورشات عمل خارجية مختلفة

تتقدم النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والالبسة بخالص التهاني والتبريكات لجميع العمال عامة ولعمال القطاع خاصة بمناسبة ذكرى الميلاد المجيد ورأس السنة الميلادية وندعو الله ان يكون العام القادم عام خير وعافية على الجميع وعلى الوطن وشعبه وكل عام وأنتم والأردن بألف خير

شاركت النقابة في ورشات عمل خارجية مختلفة حول دمج المرأة في العمل القيادي والضمان الاجتماعي والصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل من خلال الزميل نائب رئيس النقابة خالد العمراني والزميلات جميلة لافي وإيمان نصرالله. حيث كانت المشاركة في البرنامج الإقليمي لبناء وتمكين القيادات النقابية النسائية الذي ينظمه الاتحاد الدولي للصناعات، وشبكة المرأة الإقليمية للشرق الأوسط وشمال أفريقيا/أكاديمية القيادات النقابية من خلال الزميلة جميلة لافي واستهدف البرنامج الذي أقيم في تونس النقابات الأعضاء من تونس والمغرب والأردن بالإضافة الى تمثيل لعدد من قيادات المرأة من دول الشرق الأوسط.

كما شاركت النقابة من خلال خالد العمراني والزميلة إيمان نصرالله في ورشة عمل الضمان الاجتماعي والصحة والسلامة المهنية التي أقيمت في تونس.

اتفاقية قطاعية لمدة ٣ سنوات تشمل ٧٥ ألف عامل في قطاع الغزل والنسيج والألبسة

النفسي الاجتماعي في مصانع الملابس. وجاء توقيع الاتفاقية بهدف تطوير العلاقات الصناعية في قطاع صناعة الألبسة في الأردن وتعزيز صوت العمال في المفاوضة الجماعية وتطوير آلية مشاور رسمية مع العمال يتم اتباعها قبل كل جولة تفاوض تتعلق باتفاقيات المفاوضة الجماعية، وعملت النقابة خلال مرحلة التفاوض على وضع خطة واضحة لاتفاقية العمل الجديدة.

واستمعت النقابة خلال عشرات الزيارات التي قام بها رئيس النقابة وأعضاء الهيئة الإدارية والمنظمين النقابيين واللجان النقابية لوجهات نظر العمال وأبرز مطالبهم لكي يتم تضمينها في الاتفاقية القطاعية، حيث التقت النقابة في هذا الصدد مع ما يقرب من ٦ آلاف عامل وعاملة في مواقع الإنتاج.

وخلال عملية التفاوض اتبعت النقابة خطوات مختلفة حيث عقدت لقاءات مباشرة مع العمال وممثلهم للاطلاع على ملاحظاتهم فيما يتعلق بالاتفاقية، كما تم استخدام التكنولوجيا الحديثة للتواصل مع العمال من خلال الاستفادة من تكنولوجيا التواصل الرقمي ووسائل التواصل الاجتماعي لزيادة فرص التفاوض والتواصل مع العمال، حيث عملت النقابة على إعداد مسح (دراسة استقصائية) من خلال ممثلي النقابة في أنحاء المملكة يتضمن عدة أسئلة ومؤشرات للوقوف على مطالب العمال

وتضمنت تشكيل اللجان النقابية حيث تشكل النقابة "لجنة نقابية عمالية" بنسب تضمن التمثيل المناسب لجميع العاملين لدى صاحب العمل باختلاف جنسياتهم، والنص على العمل الإضافي سنداً للاتفاقية الجديدة حيث لا يجوز أن يتجاوز عدد ساعات العمل الإضافي أربع ساعات يومياً، وأكدت الاتفاقية على أنه في حال قيام أي عامل بالعمل أثناء أيام العطل الأسبوعية أو الدينية أو الرسمية المعلن عنها من قبل الحكومة يستحق العامل بدل العمل الإضافي وفقاً لقانون العمل.

وأوضحت الاتفاقية آلية الشكاوى المتعلقة بالعنف والتحرش في مكان العمل، وتعزيز دور المرأة في القطاع عن طريق توفير بيئة عمل داعمة للعاملات وضمان الحق في التمتع بفرض العمل ذاتها والحق في الترقية والأمان الوظيفي وفي جميع مزايا العمل بالإضافة إلى الالتزام بعدم التمييز بالأجر ما بين العاملات والعمال اللذين يؤدون نفس العمل.

وأكدت الاتفاقية على أنه لا يجوز تشغيل العمالة الأردنية أو الوافدة أو اللاجئيين أو تجديد عقودهم إلا من خلال عقود العمل الموحدة والمتفق عليها من قبل الطرفين والمشورة في الجريدة الرسمية.

ونصت على أنه يتوجب على أصحاب العمل اعتماد سياسة الصحة النفسية في مكان العمل وإجراءات العمل القياسية لتقديم الصحة النفسية والدعم

وقعت النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكتات اتفاقية قطاعية تشمل ٧٥ ألف عامل وعاملة في القطاع.

ودخلت الاتفاقية حيز التنفيذ اعتباراً من الأول من تشرين الثاني من عام ٢٠٢٢ ولمدة ٣ سنوات وتتضمن زيادة سنوية للعمال مقدارها ٥ دنانير كل عام، ووقعها في مقر النقابة الرئيسي في عمان رئيس النقابة فتح الله العمراني وكل من رئيس مجلس إدارة الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة السيد علي عمران، ورئيس النقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكتات السيد محمود الحجاوي بحضور نائب رئيس جمعية مصدري الألبسة السيد سنال كومار.

وتضمنت الاتفاقية بنود جديدة تصب في مصلحة العمال وتعزز العمل اللائق لهم، ومن أهم هذه البنود: إضافة تعريفات جديدة بما يتوافق مع معايير العمل الدولية كتعريف اللجان النقابية، والتحرش والعنف والتمييز في مكان العمل.

وأوضحت الاتفاقية آلية معالجة الشكاوى العمالية حيث يلتزم أصحاب العمل فيها بمنح النقابة حرية التواجد في المنشأة لمقابلة العمال والاجتماع معهم في حال ورود أي شكوى حول تطبيق هذه الاتفاقية أو أي أمر يستلجده علاقة بحقوقهم العمالية.

ورشات عمل حول الحقوق والواجبات في مكاتب النقابة



واقام مكتب النقابة في مدينة الحسن الصناعية والظليل والتجمعات ورشات عمل حول التواصل والتشبيك بين العمال والنقابة حيث اطلع المشاركين في الورشة على موقع النقابة الالكتروني الجديد وصفحة النقابة على (الفيسبوك) وكذلك على طرق التواصل مع الممثلين النقابيين.

٧٠ عامل وعاملة التي خصص منها اثنتان للعمال الوافدين وواحدة للعمال الأردنيين والسوريين.

وناقشت الورشة حقوق وواجبات العمال في قانون العمل والمفاوضات الجماعية والاتفاقية القطاعية التي وقعها النقابة مع الشركاء والتي كان فيها المدرب النقابي المهندس باسل صلاح.

اقامت النقابة في مكاتبها الواقعة في مدينة التجمعات الصناعية، والحسن الصناعية والظليل، وفي مدينة العقبة ورشات عمل مختلفة حول الحقوق والواجبات في قانون العمل، والاتفاقيات القطاعية، والتحرش في بيئة العمل.

وشارك في الورشات عمال أردنيين وسوريين، وكذلك من جنسيات سريلانكية وباكستانية وبنغالية ومدغشقرية، ونيبالية، وهندية، وبورمية، تلقوا خلالها تدريبات مختلفة حول القضايا المطروحة، وتعرفوا على أبرز مواد القانون التي تؤكد على حقوق العمال وواجباتهم، كما قام الزملاء بتدريب العمال في مصانعهم وشركاتهم حول الحقوق والواجبات والوقاية من التحرش في مكان العمل.

اذ اقامت النقابة وبالتعاون مع الاتحاد الدولي للصناعات ٣ ورشات عمل في مكتب النقابة الكائن في مدينة الحسن الصناعية، وشارك في ورشات العمل ما يقرب من

النقابة تشارك في المنتدى الرابع عشر لأصحاب المصلحة في قطاع الغزل والنسيج والألبسة



شاركت النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في المنتدى الرابع عشر لأصحاب المصالح المتعددة الذي نظمته برنامج منظمة العمل الدولية عمل أفضل/الأردن والجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات.

وهدف المنتدى لتعزيز الحوار الاجتماعي بمشاركة أصحاب المصلحة الوطنيين والمشتريين الدوليين وأصحاب المصلحة في قطاع الملابس في الأردن وغيرهم من المعنيين معاً لمناقشة استراتيجيات وأولويات قطاع الملابس الأردني وظروف العمل اللائقة فيه من منظور المساواة، والدمج وصوت العمال.

وتحدث رئيس النقابة الزميل فتح الله العمراني في المنتدى من خلال المشاركة في الجلسة النقاشية الأولى والتي حملت عنوان "ظروف العمل اللائق من منظور المساواة، والدمج وصوت العمال".

وقال ان النقابة تركز جهودها لتمثل العمال بشكل فعال من خلال تطوير ادواتها وتعزيز آليات التواصل مع العمال في كافة مواقع العمل، مشيراً الى الخطوات التي قامت بها النقابة تجاه تطوير موقعها الالكتروني حتى تصبح أكثر قرباً للعمال ويسهل عليهم التواصل

من خلال الاتفاقية. وقد اخذت النقابة كل ما يريده العمال بعين الاعتبار وعملت على ادراجها ضمن الاتفاقية القطاعية. وقال العمراني ان النقابة ستبقى وستواصل العمل للدفاع عن حقوق العمال وامتيازاتهم وستعمل على حل كل المشاكل التي تظهر سواء الان او مستقبلاً من خلال الحوار المباشر الهادئ دون التنازل عن حقوق العمال وامتيازاتهم.

وشارك في الجلسة الحوارية الى جانب الزميل رئيس النقابة، مدير مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية احمد عوض الذي اشار الى تحديات سوق العمل، كما شارك أيضاً رئيس مديرية التفتيش في وزارة العمل هيثم النجداوي الذي اضاء على دور وزارة العمل في الدفاع عن حقوق العمال.

مع النقابة التي تمثلهم. وأشار ان النقابة عقدت وتواصلت خلال الأشهر الماضية عشرات اللقاءات مع العمال في مواقعهم المختلفة واستمعت لمشاكلهم وحلت جزء كبير منها، كما انها تعمل بشكل دائم لتحسين ظروف العمل بما يخدم أطراف الإنتاج، وبما يعود بشكل إيجابي على العمال وعلى أصحاب العمل.

ونوه ان الاتفاقية القطاعية التي جاءت نتيجة جهود متواصلة بين النقابة وأصحاب العمل والشركاء الاجتماعيين بمشاركة فاعلة من قبل برنامج عمل أفضل/ الأردن حافظت على امتيازات العمال وعززتها، وان النقابة استمعت من خلال زيارات قامت بها للشركات والمصانع لرؤية العمال وما يطمحون لتحقيقه

زيارات نقابية لمصانع جيا وارك وكلاسيك وجرش

العاملين في المصنعين على نصوص قانون العمل والاتفاقيات الجماعية والقطاعية التي وقعها النقابة، ودور النقابة في الدفاع عن حقوق العمال.

وزارت الزميلة ايمان نصر الله مصنع جرش ٢٠١٩ والواقعان في مدينة التجمعات الصناعية الذي يبلغ عدد العاملين فيهما ٢٦٧٩ عامل وعاملة واطلعت

عرض الزملاء أرشد علي المنظم النقابي، والزميلة ليلا من خلال زيارات قاما بها الى شركة جيا وأرك الواقعتان في مدينة العقبة دور النقابة في الدفاع عن حقوق العمال.

والتقى الزميلان مع العمال الجدد في الشركتين وأطلعوهم على الدور الذي تلعبه النقابة؛ وتعريفهم بقوانين العمل وحقوق العمال وواجباتهم في تلك القوانين.

وكما قامت الزميلة ريحانا بزيارة الى شركة كلاسيك في مدينة التجمعات الصناعية والتقت بعدد من العمال الوافدين في الشركة وقدمت لهم شرحاً موسعاً عن دور النقابة.



النقابة تجري انتخاب لجان نقابية في شركات مختلفة



أشرفت النقابة على انتخاب لجان نقابية في شركات ومصانع مختلفة شارك فيها عمال أردنيين، وعمال من جنسيات مختلفة، حيث جرت الانتخابات والفرز بشفافية.

وجرت الانتخابات في شركة كلاسيك الفرع الرابع والعاشر وشركة المستمرة ومعجزة العصر وسيبسان وحيفا والمهندس في مدينة الحسن وفرعي كلاسيك في الزمالية والجنيدي، وفرع شركة جرش في الحسا، والتكنولوجيا المتقدمة، والصايفي في الظليل، وناب الفيل فرع الرصيفة، وشركة ألتاكس، ومنحنى الموضة والعسكري، واسيل، واطنطا في التجمعات الصناعية، وشركة كلاسيك في الطفيلة.

كما جرت انتخابات في شركات كلاسيك الفرعين الثالث والسابع، وشركة سناء، وشركة كولونيا، وشركة الخط المستقيم، وشركة عالم الحياكة، وشركة حي، وشركة المقام، وشركتي الكلاسيك في الطفيلة وبصيرا.

وعقدت اللجان النقابية المنتخبة اجتماعات بأشراف النقابة حيث تم الحديث معهم عن دورهم كحلقة وصل بين النقابة والعمال وأصحاب العمل، وأهمية التوازن بهدف تعزيز الإنتاج والحفاظ على حقوق العمال.

وأشرف على عملية الانتخاب الزميل أرشد علي والزميلات أحلام الطيراوي وسمير نصار وروان الغزاوي، وإيمان نصر الله وسناء أبو ناموس واسراء أبو ناموس، ومنال الرواشدة.

افتتاح عيادة الصحة النفسية للعمال في منطقة الظليل الصناعية



بتعاون مشترك بين النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج واللبسة ومنظمة العمل الدولية / مشروع عمل أفضل / الأردن، وبحضور مدراء مصانع اللبسة في منطقة الظليل الصناعية وممثلي عن جمعية مصدري الملابس والاكسسوارات والمنسوجات الأردنية (JGATE)، افتتحت مديرة مديرية صحة ذوي الاعاقة والصحة النفسية في وزارة الصحة الدكتورة ملاك العوري خدمات أول عيادة نفسية للعمال في قطاع اللبسة والتي تقدم خدماتها في داخل العيادة العامة التابعة للنقابة الواقعة في منطقة الظليل الصناعية.

وثمنت الدكتورة العوري الدور الكبير الذي تلعبه منظمة العمل الدولية / مشروع عمل أفضل / الأردن

النفسية وتعزيزها كجزء أساسي في خلق مكان عمل آمن وصحي للعمال في القطاع من مختلف الجنسيات، مثمّة إيلاء الصحة النفسية الاهتمام اللازم الذي من شأنه أن يعزز الإنتاج ويقلل من الاخطار المختلفة.

ونقابة الغزل والنسيج لتعاونهم في تقديم خدمات الطب العام للعاملين في المنطقة وتقديم خدمات الطب النفسي، منوهة ان هذا الإنجاز غير المسبوق يأتي في إطار إدراك النقابة ومشروع عمل أفضل لأهمية الصحة

The Union participates in the 14th Textile Stakeholders' Forum that was organized by ILO / BWJ and JGATE.

In participation of national stakeholders, international buyers and others, the Forum aimed to enhance social dialogue. Participants discussed textile sector strategies, priorities and decent work conditions regarding gender-equality, integration and voices of workers.

Union President Mr. Fathalla Al-Omrani participated in the Forum. In the first discussion session under title "Decent work conditions regarding gender-equality, integration and voices of workers", he said that the Union exerts all efforts to represent fully its members through upgrading all available tools, and enhancing communication ways with workers at all work places. He stated steps taken by the Union to upgrade its website to be more friendly to workers and make communication easier with the Union which is their representatives.

He noted that the Union arranged tens of meetings with workers on site, received their complaints and helped finding solutions. He further noted that



the Union works continuously to improve work conditions for the benefit of production parties and reflect positively on workers and employers.

In addition, he stated that the Sectoral Agreement had been a result of ongoing extensive consultations with employers and social partners along with effective facilitation of BWJ Program. The Agreement had maintained and intensified benefits of workers. During the visits to companies and factories, the Union Board representatives met with workers and heard their concerns and aspirations to achieve through the implementation of the Agreement. The Union noted all points of

concern and managed to list them in the Sectoral Agreement.

Al-Omrani stated that the Union shall continue defending workers' rights and benefits as well as looking for solutions to problems they face through direct and calm dialogue without waiving any of the rights and benefits of the workers.

Among the attendees of the dialogue session, Phoenix Social Studies Research Center Director Mr. Ahmad Awadh who stated labor market challenges, and MOL Director of Labour Inspection Mr. Haitham Najdawi who shed light on role of Ministry of Labor in defending workers' rights.

Inauguration of Psychiatry Health Clinic for workers in Dulail Industrial Zone

In cooperation between ILO / BWJ and Union, Director of Mental Health Directorate of Ministry of Health Dr. Malak Al-Ouri inaugurated the first psychiatry services clinic for textile sector workers. The event was attended by managers of textile sector companies and factories of Dulail Industrial Zone, and JGATE representatives.

Dr. Al-Ouri praised the role of ILO / BWJ and the Union and the cooperation to provide medical services to workers of the area and to provide psychological services. She noted that it is an unprecedented step reflecting the awareness of the Union and BWJ of the importance of mental health at work place to help create safe and healthy environment for workers of all nationalities, which will reflect on increasing production

and reducing various type of risks.

Services are offered by two psychiatrists to Jordanian and migrant workers of the textile and garment sector. The clinic helps detection of cases in early stages and provides necessary treatment. This shall increase awareness and prevent any

discriminatory action towards workers. Furthermore, healthy relationships shall prevail at site, reduce any potential conflict among workers, and maintain healthy, safe and secure work environment as well as building trust, support and mutual respect at work place.

Seasons' Greetings and Best Wishes

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

A New Sectoral Collective Agreement benefiting 75 thousand garment sector workers

The General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries (the Union) along with the Jordan Garments, Accessories & Textiles Exporters' Association (JGATE), and the Association of Owners of Factories, Workshops and Garments (AOFWG) had signed a new Sectoral Collective Bargaining Agreement (the Agreement) for the benefit of 75 thousand workers of the sector.

The Agreement entered into force as of 1st Nov. 2022 for a period of three years. It contains a monthly salary increase of JDs 5 every year. The Agreement was signed at the Union's headquarters in Amman by Union President Fathallah Al-Omrani, JGATE Board Chairman Mr. Ali Omran and AOFWG President Mr. Mahmoud Hijjawi with the presence of JGATE Board Vice President Mr. Sanal Komar.

The Agreement stipulates new articles for the benefit of workers and enhances decent work conditions for them. In addition, the Agreement adds new definitions that are in line with international labor standards such as definitions of union committee, harassment, violence and discrimination at work place.

Furthermore, the Agreement describes method of dealing with labor complaint. Employers shall undertake to allow

the Union representatives enter freely the work place and meet with workers if a complaint is received concerning implementation of the Agreement or any matter related to labor rights. It also contains an article concerning formation of union committees. A "Union Labor Committee" shall be formed with appropriate representation percentage of all workers and nationalities. It also states that overtime hours shall not exceed four hours daily. The Agreement states that if a worker performs on weekly rest day, religious or official holidays announced by the Government, the worker shall receive overtime allowance as set per Labour Law. In addition, the Agreement identifies a complaint mechanism against violence and harassment situations at work place. It enhances the role of women in textile sector through providing a conducive work environment for female workers, and having the right to enjoy equal job opportunities, right of promotion, job security, non-discrimination of wage between male and female workers who perform similar work.

The Agreement stresses that no Jordanian, migrant or refugee worker shall be employed or renew their contracts unless using standard work contract approved by both parties and published at the Official Gazette. It further stresses that employer shall adopt mental health

policy and standard operating procedures at work place to provide mental health and psycho-social support at textile factories.

The purposes of entering the Agreement are improving industrial relations of textile industry sector in Jordan, enhancing voice of workers in collective bargaining processes, and developing official consultation mechanism used for each round of negotiations of collective bargaining. During negotiation phase, the Union set a clear plan for the new agreement.

President and members of the Union Board, and members of union committees conducted tens of visits and met many workers to hear their viewpoints and needs to be considered in the Sectoral Agreement. More than 6,000 male and female workers were met in production areas.

During negotiation phase, the Union applied different methods. Direct meetings with workers and their representatives were arranged to hear their remarks on the Agreement. In addition, modern technology tools were used to increase chances of negotiation and communication with workers. The Union developed a survey questionnaire containing several questions and indicators to tell needs of workers.

Workshops on workers' rights and duties at Union's offices

The Union organized in its offices in Tajamuat industrial zone, Irbid industrial zone, Dulail industrial zone, and Aqaba several workshops on topics of workers' rights and duties as stipulated in valid Labour Law, as well as topics of sectoral agreements and harassment at work place.

Jordanian and Syrian workers along with Sri Lankan, Pakistani, Bengali, Madagascar, Nepalese, Indian, and Burmese workers attended the meetings. All workers received various trainings on topics of discussion. They learned law articles related to rights

and duties of worker. In addition Union staff provided training to workers in factories and companies sites on rights and duties as well as protection against harassment at work place.

Furthermore, in cooperation with the International Federation of Industries, the Union organized three workshops in Union's Irbid office. More than 70 male and female workers participated. Two workshops targeted migrant workers and one workshop targeted Jordanian and Syrian workers.

The workshop covered topics of workers' duties and rights in the law, collective bargaining and the Sectoral Agreement signed by the Union and partners. Union Trainer was Engineer Basel Salah.

Furthermore, Union's offices in Irbid and Dulail conducted workshops on communication and networking between workers and the Union. Participants accessed the new website and FB page of the Union, and communicated with union representatives.