

عقد عمل جماعي

بموجب أحكام قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته.

الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات

و

الطرف الأول:

النقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات.

الطرف الثاني: النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة.



حيث إن ممثلي الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات، والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات (وهم جزء من تحالف قطاع الالبسة الاردني) والذين يشار لهم لاحقا بـ (الطرف الأول) والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة ويشار لها لاحقا بـ (الطرف الثاني) يتطلّعان لضمان تطوير ونمو قطاع صناعة الالبسة والمنسوجات ودعمه للاقتصاد الأردني وتحسين ظروف عمل العمال وبيئة العمل في هذا القطاع.

فقد اتفق الطرفان على ما يلي:

المادة 1: الاعتراف المتبادل بهذا العقد

أ) إن هذا العقد يعتبر عقد عمل جماعي قطاعي بين الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات (JGATE)، والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات ويشار اليهما فيما بعد بـ ("الطرف الاول اصحاب العمل")، والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة (GTUWTGCI) ويشار إليها فيما بعد بـ ("الطرف الثاني النقابة").

ب) يكون للمؤسسات والشركات الصناعية(اصحاب العمل)الممثلة من قبل "الطرف الاول" الحق في التفاوض بشأن الاتفاقيات -على مستوى المؤسسة والشركة الصناعية مع "الطرف الثاني" لتنظيم أحكام وشروط معينة للتوظيف في أماكن العمل، كل مؤسسة على حدة- التي من شأنها أن تحسّن من شروط هذا العقد القطاعي

ج) حال توقيع اي اتفاقية بين هذا العقد والاتفاقية على مستوى المؤسسة والشركة الصناعية، يكون المعتمد ما هو ثابت فيما ورد في العقد على مستوى المؤسسة والشركة الصناعية. وتقع على النقابة وصاحب العمل مسؤولية مشتركة لإدارة وتنفيذ هذاالعقد وتحقيق الامتثال لأحكامها شريطة الا تنتقص من اي حقوق للعمال واردة في هذا العقد الجماعي.

د) يكون هذا العقد ملزما لجميع المؤسسات والشركات الصناعية (اصحاب العمل) في قطاع الالبسة والمنسوجات ، وكذلك اي مكان عمل ينتج المنتجات المتعلقة بهذا القطاع.

هـ) أية اتفاقيات جديدة توقع تبعاً لـ الفقرة (ب) أعلاه يجب توثيقها والتوقيع عليها من قبل الممثلين المفوضين من النقابة وأصحاب العمل.

المادة 2: تغطية القوى العاملة

يغطي هذا العقد كافة العاملين في قطاع صناعة الالبسة والمنسوجات بما فيها الغزل والنسيج وفقاً لقانون العمل الأردني وبدون تمييز.

المادة 3 : عضوية النقابة

- (أ) يحق للعامل أن ينضم لعضوية النقابة. ويتعين على جميع المؤسسات والشركات الصناعية (أصحاب العمل) إعلام موظفيها بوجود هذا العقد وبأحكامها.
- (ب) يتعين منح النقابة حرية الوصول إلى المؤسسات والشركات الصناعية (اصحاب العمل) لمقابلة العمال ولانتخاب اللجان النقابية بالتنسيق مع ادارات هذه المؤسسات والشركات.

المادة 4: حقوق والتزامات صاحب العمل

- (أ) تكون كافة أحكام وشروط هذا العقد ملزمة لجميع المؤسسات والشركات الصناعية (اصحاب العمل) في قطاع صناعة الالبسة والمنسوجات والغزل والنسيج حسبما هي محددة بموجب المادة (1د). في حالة بيع أو نقل الأعمال من قبل أي مؤسسة وشركة صناعية مشمولة بموجب احكام هذا العقد فإن التنفيذ التام لأحكام وشروط هذا العقد سوف يتحوّل أيضاً إلى المشتري أو المحوّل إليه.
- (ب) جميع الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها أصحاب العمل بصورة قانونية في قطاع صناعة الالبسة والمنسوجات بما فيها الغزل والنسيج ، والتي لم يتم النص على تقييدها أو حظرها في هذا العقد تبقى محفوظة لأصحاب العمل المذكورين طيلة مدّة سريان هذا العقد.

المادة 5: مسؤولية النقابة

- (أ) يكون للنقابة المسؤولية الرئيسية عن تطبيق هذا العقد وتحقيق الامتثال لأحكامها بالنيابة عن القوى العاملة.
- (ب) تقوم النقابة بإعلام صاحب العمل والإدارة على مستوى المؤسسة والشركة الصناعية بالأشخاص المفوضين للتصرف كممثلين للنقابة فيما يتعلق بالمسائل الناشئة عن هذا العقد. يكون من ضمن الأشخاص المفوضين، رئيس النقابة والممثل الإقليمي للنقابة وعضو من اللجنة العمالية على مستوى المؤسسة والشركة الصناعية في كل مكان عمل مشمول بهذا العقد.



ج) يكون للنقابة حرية الوصول إلى لوحة الإعلانات في كل مكان من أماكن العمل المشمولة بموجب هذا العقد بالتنسيق مع إدارات المؤسسات والشركات الصناعية (اصحاب العمل).

د) يكون لممثلي النقابة المفوضين حسب الأصول الحق في زيارة أماكن العمل المشمولة بموجب هذا العقد لأغراض التأكد من الالتزام بشروط العقد. يجب أن تتم هذه الزيارات خلال أوقات العمل بحيث لا تتسبب في التشويش على مجريات العمل.

المادة 6: الأجر

أولاً : اتفق الطرفان على اعتماد تعريف اجر العامل في هذا القطاع حسب ما نصت عليه القوانين الناظمة لذلك بالإضافة الى القرارات الصادرة عن ديوان تفسير القوانين واجتهادات محكمة التمييز

أ) حسب ملحق رقم (1), تعريف الاجر في القانون:

- تعريف الاجر بحسب قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لعام 1996.
- تعريف الاجر بحسب قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014

ب) قرارات ديوان تفسير القوانين و قرارات محكمة التمييز حسب الملحق رقم (2)
ج) بتاريخ 2017/3/22 صدر قرار صادر عن اللجنة الثلاثية لشؤون العمل لوضع آلية لتطبيق قرار الحد الأدنى للاجور الصادر عن مجلس الوزراء رقم (1688) تاريخ 2017/2/5 والمنشور في الجريدة الرسمية تحت الرقم بمقتضى احكام المادة (52) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته

ثانياً : الأجر النقدي والعيني الذي يدفع للعاملين في هذا القطاع .

اتفق الطرفان على اعتماد الدراسة التي تمت من قبل السادة شركة غوشة وشركاه مدقق حسابات معتمد من قبل الشركة العالمية (NEXIA) كأساس لاحتساب الاجر النقدي وقيمة الاجر العيني حيث ورد في هذه الدراسة ما يلي :

أ) يتقاضى العمال الاردنيين والوافدين في هذا القطاع أجور نقدية وعينية تتوافق مع ما ورد في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وقرارات ديوان تفسير القوانين وقرارات محكمة التمييز مبوبة على النحو التالي :

- أجر نقدي
- أجر عيني (السكن)
- أجر عيني (طعام).
- وغيرها من الاجور العينية .

حيث تم تقييم الاجر العيني للعمالة الوافدة بقيمة (95) دينار موزعه كالتالي:
اجر عيني (طعام " 3 وجبات يومية") بقيمة ما مجموعه (39) دينار اردني .
اجر عيني (سكن) بقيمة ما مجموعه (56) دينار اردني .
ونظرا لخصوصية العاملين في هذا القطاع من اردنيين ووافدين وأختلاف طبيعة الأجر الذي يتقاضونه شهريا موزعا بقيم مختلفة ما بين الاجر العيني و الاجر النقدي فقد اتفق الطرفان على ما يلي :

- 1. الالتزام بمساواة العمال الاردنيين والوافدين بالحد الأدنى للاجور
- 2. التعامل مع ما يخص العمال الاردنيين من حيث الأجر النقدي والاجر العيني بما يحقق الحد الأدنى من الاجور حسب خصوصيتهم
- 3. التعامل مع ما يخص العمال الوافدين من حيث الاجر النقدي والاجر العيني بما يحقق الحد الأدنى من الاجور حسب خصوصيتهم
- 4. في ضوء ما ورد في البند 1 و 2 و 3 اعلاه ونتائج الدراسة التي اعتمدت من قبل شركة غوشة وشركاه مدقق حسابات معتمد من قبل الشركة العالمية NEXIA كأساس لاحتساب الاجر النقدي وقيمة الاجر العيني.
- الالتزام بالحقوق التي اكتسبها العمال الذين كان العقد يشملهم كما هو بمادة 41 فقرة (ب) من قانون العمل
- وسيتم اعادة الدراسة للتقييم كل سنتين او ثلاثة .
- فقد اتفق الطرفان على تحديد أجر العامل الاردني وأجر العامل الوافد كما يلي:

أولا : أجر العامل الاردني :

أ . العاملين الذين تم تعيينهم في المؤسسات والشركات العاملة في القطاع قبل نهاية شهر شباط 2017 تكون اجورهم كما يلي:

الاجر النقدي: راتب اساسي بقيمة 110 دينارا شهريا بالاضافة الى (80) دينارا شهريا غلاء معيشة.

وتم الاتفاق على منح العامل الاردني زيادة في الحد الأدنى للاجور و قيمتها 30 دينار يتم تقسيمها على فترتين متساويتين وعلى النحو التالي:

- الفترة الزمنية الاولى :زيادة نقدية على غلاء المعيشة اعتبارا من تاريخ 2017/3/1، على ان لا يقل اجر العامل عن (205) دينارا شهريا ويحتسب هذا الاجر الذي لا يقل



عن (205 دينار) لغايات احتساب قيمة العمل الاضافي الذي يستحق في نهاية شهر اذار/2017، وهذا الاجر الذي لا يقل عن (205 دينار) يحتسب لغايات احتساب الاشتراكات الخاصة بالضمان الاجتماعي اعتباراً من 2018/1/1، وحسب احكام قانون الضمان الاجتماعي.

- الفترة الزمنية الثانية : زيادة نقدية على غلاء المعيشة اعتباراً من تاريخ 2018/3/1 على ان لا يقل اجر العامل عن (220) ديناراً شهرياً ويحتسب هذا الاجر الذي لا يقل عن (220 دينار) لغايات احتساب قيمة العمل الاضافي الذي يستحق في نهاية شهر اذار/2018، وهذا الاجر الذي لا يقل عن (220 دينار) يحتسب لغايات احتساب الاشتراكات الخاصة بالضمان الاجتماعي اعتباراً من 2019/1/1 وحسب احكام قانون الضمان الاجتماعي.

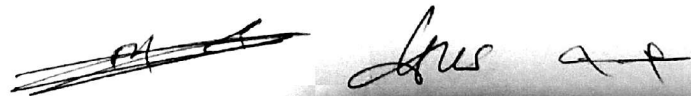
ب . العاملين الاردنيين الذين يتم تعيينهم بعد تاريخ 2017/3/1:

ويكون الاجر موزعاً على النحو التالي:

1. الاجر النقدي: راتب اساسي بقيمة 110 ديناراً شهرياً بالاضافة الى (80) ديناراً شهرياً غلاء معيشة .

وتم الاتفاق على تقسيم قيمة زيادة في الحد الأدنى للاجور و قيمتها 30 دينار على فترتين متساويتين وعلى النحو التالي:

- الفترة الزمنية الاولى : اعتباراً من تاريخ 2017/3/1، زيادة بقيمة (15) ديناراً وتحسب من اجر العامل كأجر عيني او نقدي على ان يتم احتساب الاجر (العيني والنقدي) بطريقة احتساب موحدة لجميع العاملين ضمن المنشأة الواحدة في موقع عمل المصنع الواحد وعلى ان لا يقل اجر العامل عن (205) ديناراً شهرياً ويحتسب هذا الاجر الذي لا يقل عن (205 دينار) لغايات احتساب قيمة العمل الاضافي الذي يستحق في نهاية



شهر اذار/2017، وهذا الاجر الذي لا يقل عن (205 دينار)
يحتسب لغايات احتساب الاشتراكات الخاصة بالضمان
الاجتماعي اعتباراً من 2017/3/1 او من تاريخ تعيينهم
وحسب احكام قانون الضمان الاجتماعي.

- الفترة الزمنية الثانية : اعتباراً من تاريخ 2018/3/1، زيادة بقيمة
(15) دينار وتحسب من اجر العامل كأجر عيني او نقدي على
ان يتم احتساب الاجر (العيني والنقدي) بطريقة احتساب موحدة
لجميع العاملين ضمن المنشأة الواحدة في موقع عمل المصنع
الواحد وعلى ان لا يقل اجر العامل عن (220) دينارا شهريا
ويحتسب هذا الاجر الذي لا يقل عن (220 دينار) لغايات
احتساب قيمة العمل الاضافي الذي يستحق في نهاية شهر
اذار/2018، وهذا الاجر الذي لا يقل عن (220 دينار) يحتسب
لغايات احتساب الاشتراكات الخاصة بالضمان الاجتماعي اعتباراً
من 2019/1/1 وحسب احكام قانون الضمان الاجتماعي.

ثانياً : أجر العامل الوافد

و اسوة بقرار الحد الأدنى للاجور للاردنيين لتحقيق مبدأ المساواة في الاجور بين
جميع العاملين في القطاع تم الاتفاق ما يلي:

أ . العاملين الذين تم تعيينهم في المؤسسات والشركات العاملة في
القطاع قبل نهاية شهر شباط 2017 تكون اجورهم كما يلي :
يتكون اجر العامل الوافد من جزأين احدهما نقدي و الاخر عيني
1- الاجر النقدي : يتقاضى العامل الوافد قبل نهاية شهر شباط 2017
اجر نقدي كراتب اساسي بقيمة 110 دينار اردني شهريا.
وقد تم الاتفاق على منح العامل الوافد زيادة نقدية بقيمة 15 دينار
على غلاء المعيشة (مصارييف معيشية اخرى غير مغطاة من قبل
صاحب العمل) يتم تقسيمها على فترتين متساويتين كما يلي :



الفترة الزمنية الاولى : اعتبارا من تاريخ 2017/3/1 يتم زيادة نقدية على غلاء المعيشة (مصاريف معيشية اخرى غير مغطاة من قبل صاحب العمل) بمبلغ وقدره (7.5) دينار ليصبح ما يتقاضاه العامل الوافد كأجر نقدي مبلغ 117.5 دينار شهريا .

الفترة الزمنية الثانية : اعتبارا من تاريخ 2018/3/1 يتم زيادة نقدية على غلاء المعيشة (مصاريف معيشية اخرى غير مغطاة من قبل صاحب العمل) بمبلغ وقدره (7.5) دينار ليصبح ما يتقاضاه العامل الوافد كأجر نقدي مبلغ 125 دينار شهريا.

2. الاجر العيني: يقوم صاحب العمل بتوفير ميزات عينية مختلفة للعامل الوافد باعتبارها جزءاً من الاجر والتي تم تقديرها بدراسة اعدت من قبل شركة تدقيق حسابات شركة غوشة وشركاه NEXIA العالمية. والمذكورة في بداية العقد حيث تم تقييم الاجر العيني الذي يتلقاه العامل الوافد بقيمة 95 دينار اردني شهريا.

يتقاضى العامل الوافد قبل نهاية شهر شباط 2017 اجر عيني بقيمة 80 دينار اردني شهريا اي بفارق 15 دينار اردني شهريا (95 دينار - 80 دينار = 15 دينار) وتم الاتفاق على تقسيم قيمة هذا فرق الزيادة للاجر العيني والبالغه 15 دينار على فترتين متساويتين وعلى النحو التالي:

الفترة الزمنية الاولى : اعتبارا من تاريخ 2017/3/1 يتم زيادة ما قيمته (7.5) دينار اردني كجزء من الاجر العيني ليصبح الاجر العيني الذي يتلقاه العامل الوافد مبلغ 87.5 دينار اردني شهريا.

الفترة الزمنية الثانية : اعتبارا من تاريخ 2018/3/1 يتم زيادة ما قيمته (7.5) دينار اردني كجزء من الاجر العيني



ليصبح الاجر العيني الذي يتلقاه العامل مبلغ 95 دينار اردني شهريا.

وبذلك يصبح مجموع ما يتلقاه العامل الوافد من اجر نقدي وعيني كالتالي مقسم على فترتين:

- الفترة الزمنية الاولى : اعتبارا من 2017/3/1 ان لا يقل اجر العامل الوافد العيني والنقدي عن (205) دينارا شهريا ويحتسب هذا الاجر الذي لا يقل عن (205 دينار) لغايات احتساب قيمة العمل الاضافي الذي يستحق في نهاية شهر اذار/2017، وهذا الاجر الذي لا يقل عن (205 دينار) يحتسب لغايات احتساب الاشتراكات الخاصة بالضمان الاجتماعي اعتباراً من 2018/1/1 وحسب احكام قانون الضمان الاجتماعي.

- الفترة الزمنية الثانية :اعتبارا من تاريخ 2018/3/1 ان لا يقل اجر العامل الوافد النقدي والعيني عن (220) دينارا شهريا ويحتسب هذا الاجر الذي لا يقل عن (220 دينار) لغايات احتساب قيمة العمل الاضافي الذي يستحق في نهاية شهر اذار/2018، وهذا الاجر الذي لا يقل عن (220 دينار) يحتسب لغايات احتساب الاشتراكات الخاصة بالضمان الاجتماعي اعتباراً من 2019/1/1 وحسب احكام قانون الضمان الاجتماعي.

بالعاملين الوافدين الذين يتم تعيينهم بعد تاريخ 2017/3/1

ويكون الاجر موزعاً نقدي وعيني على النحو التالي:

الفترة الزمنية الاولى : اعتبارا من تاريخ 2017/3/1 يتم احتساب الاجر النقدي والعيني كما يلي :

الاجر النقدي راتب اساسي بقيمة 110 دنانير و غلاء معيشة بقيمة 7.5 دينار ليصبح الاجر النقدي 117.5 دينار واجر عيني بقيمة 87.5 دينار اردني ليصبح مجموع ما يتلقاه العامل الوافد من اجر نقدي وعيني لا يقل عن 205 دينار اردني شهريا ويحتسب هذا الاجر الذي لا يقل عن (205 دينار) لغايات احتساب قيمة العمل الاضافي الذي يستحق في نهاية شهر اذار/2017، وهذا الاجر الذي لا يقل



عن (205 دينار) يحتسب لغايات احتساب الاشتراكات الخاصة بالضمان الاجتماعي اعتباراً من 2017/3/1 او من تاريخ تعيينه.

● الفترة الزمنية الثانية اعتباراً من 2018/3/1 يتم احتساب الاجر النقدي والعيني كما يلي :

الاجر النقدي راتب اساسي بقيمة 110 دنانير وغلاء معيشة بقيمة 15 دينار ليصبح الاجر النقدي 125 دينار اردني واجر عيني بقيمة 95 دينار اردني ليصبح مجموع ما يتلقاه العامل الوافد من اجر نقدي وعيني لا يقل عن 220 دينار اردني ويحتسب هذا الاجر الذي لا يقل عن (220 دينار) لغايات احتساب قيمة العمل الاضافي الذي يستحق في نهاية شهر اذار/2018، وهذا الاجر الذي لا يقل عن (220 دينار) يحتسب لغايات احتساب الاشتراكات الخاصة بالضمان الاجتماعي اعتباراً من 2019/1/1 وحسب احكام قانون الضمان الاجتماعي.

ثالثاً : يتوجب دفع جميع الأجر والمكافآت الواجبة التطبيق وأجر العطلة وبدل العمل الإضافي وعلى صاحب العمل تقديم كل المعلومات الخاصة بالأجر من خلال كشف راتب تفصيلي بلغة العامل في مدة لا تزيد عن سبعة أيام من نهاية فترة العمل التي تنطبق عليها.

رابعاً : على المؤسسات والشركات الصناعية المشمولة بموجب احكام هذا العقد الامتناع عن أي اقتطاعات من الأجر خارج لائحة الجزاءات المعتمدة الصادرة بموجب تعليمات وزارة العمل.

المادة 7: ساعات العمل الإضافي

أ) يتوجب الالتزام بالأحكام القانونية التي تنظم ساعات العمل والعمل الإضافي والدفع مقابل العمل الإضافي في جميع أماكن العمل المشمولة بهذا العقد.
ب) على اصحاب المؤسسات والشركات الصناعية (اصحاب العمل) الامتناع للأحكام التي تحدد أساس أجور العمال للعمل الإضافي والضمان الاجتماعي.

المادة 8: عدم التمييز

على جميع المؤسسات والشركات الصناعية المشمولة بأحكام وشروط هذا العقد:

- أ- عدم التحيز ضد أي موظف على أساس العرق أو المعتقد أو الدين أو اللون أو المنشأ الوطني أو الجنس أو العمر أو حالة المواطنة أو العجز أو العضوية في النقابة أو المشاركة في النشاطات التابعة لها.
- ب- منح العمالة الوافدة عطلة يوماً واحداً في السنة بمناسبة أعيادهم الوطنية، واحترام مختلف الديانات والثقافات والعادات.

المادة 9: الاقتطاع

مع مراعاة متطلبات القانون الأردني، تقوم المؤسسات والشركات الصناعية المشمولة بموجب هذا العقد باقتطاع مستحقات النقابة الشهرية البالغة نصف دينار لكل عامل استناداً للمادة 11 من اتفاقية العمل الجماعية الصادرة في 2014/11/8 المنشورة بالجريدة الرسمية في 2014/12/31، ويتم إيداع كافة المستحقات في حساب النقابة المصرفي بحلول الخامس عشر من كل شهر.

المادة 10: ساعة الدوام

يتوجب الاحتفاظ بعدد ملائم من ساعات الختم لدى جميع المؤسسات والشركات الصناعية المشمولة بموجب هذا العقد لغرض مراقبة ساعات العمل. على جميع موظفي المؤسسات والشركات الصناعية المشمولة بموجب احكام هذا العقد ختم بطاقة دوامه أو دوامها قبل المباشرة بالعمل وعند انتهاء العمل.

المادة 11: سلامة مكان العمل

- أ- تقوم كل مؤسسة وشركة صناعية مشمولة بموجب احكام هذا العقد بتوفير بيئة عمل آمنة وفقاً للقانون الأردني. يكون صاحب العمل مسؤولاً بشكل حصري عن الصحة والسلامة والأوضاع الصحية وسلامة المعدات والأبنية في مكان العمل، ويتعهد يلتزم بشكل تام بكافة المعايير والقوانين والأنظمة الصحية والمتعلقة بالأوضاع الصحية والسلامة.
- ب- على كل صاحب عمل وعلى النقابة إنشاء لجنة مشتركة للعمل والسلامة المهنية في كل مصنع. تتكون اللجنة من عدد متساوٍ من الممثلين المعيّنين من قبل النقابة وأصحاب العمل. وتكون اللجنة برئاسة مشتركة ما بين النقابة وأصحاب العمل.



ج- يتم اختيار ممثلي العمال في هذه اللجان إما من قبل النقابة الموقعة على هذا العقد أو من خلال إجراء انتخابات من قبل العمال المشمولين بموجب هذا العقد تحت إشراف ممثل معين من قبل النقابة.

د- تقوم لجنة النقابة والإدارة المشتركة بتناول مسائل الصحة والسلامة وإصدار التوصيات لتصحيح الأوضاع والممارسات غير الآمنة أو المؤذية. كما تقوم أيضاً بإصدار التوصيات بشأن القواعد والإجراءات لمنع الحوادث والأمراض. ولممثلي النقابة الحق بمرافقة المفتش في المشاركة بعملية التفتيش الذي يتم من قبل مفتشي الوزارة أو من قبل أصحاب العمل.

هـ- على جميع أماكن العمل والشركات وضع خطط مكتوبة لبرامج الصحة والسلامة المهنية. و- تقوم المؤسسات والشركات الصناعية المشمولة بموجب احكام هذا العقد بتوفير التدريب ذي العلاقة لممثلي نقابة العمال حول سلامة وصحة الموظفين. ولتنفيذ هذا الالتزام على نقابة أصحاب العمل والنقابة الأخذ بعين الاعتبار تنفيذ دورات تدريبية للصحة والسلامة المهنية لممثلي النقابات خلال فترة هذا العقد.

ز- تقوم المؤسسات والشركات الصناعية المشمولة بموجب احكام هذا العقد بتوفير صنادير مياه الشرب. ويتوجب المحافظة على نظافة وصيانة الحمامات وأماكن العمل بحالة نظيفة وصحية.

ح- يجوز للعامل رفض القيام بعمل ما إذا كان (كانت) يعتقد (تعتقد) بأنه يشكل تهديداً حقيقياً له (لها) بالضرر أو المرض. ولا يحق لصاحب العمل فصل أو ممارسة أي إجراء تأديبي أو ممارسة أي تمييز أو انتقام ضد أي عامل بسبب استخدام العامل حقه المنصوص في هذه الفقرة.

المادة 12: المقاييس الخاصة بالسكن

أ- كحد أدنى، تقوم المؤسسات والشركات الصناعية (صاحب العمل) المشمولة بموجب احكام هذا العقد بتوفير وإدامة مساكن ومنامات العمال وتكون مسؤولة عن مطابقتها لمعايير وزارة الصحة الصادرة بالجريدة الرسمية بتاريخ 2013/7/1. وأما السكنات والمنامات الموجودة حالياً التي هي غير مطابقة للمعايير فيجب أن يتم تحديثها خلال (3) ثلاثة أشهر من توقيع هذا العقد.

ب- يحق للنقابة الوصول إلى المساكن والمنامات لغرض الإشراف على تنفيذ البنود المتفق عليها بالتنسيق مع صاحب العمل.



المادة 13: التثقيف

- أ- توافق المؤسسات والشركات الصناعية (صاحب العمل) المشمولة بموجب احكام هذا العقد والنقابة على التعاون في تثقيف وتوعية العمال من خلال دورات ومحاضرات وورش عمل بصورة منتظمة.
- ب- على أصحاب العمل عدم خصم أي مبلغ من مستحقات العامل مقابل الوقت الذي يقضيه في حضور الدورات التثقيفية، ويتم اختيار العمال الذين سيتم إعطاؤهم تلك الدورات من قبل النقابة بالتعاون مع إدارات شركاتهم ومصانعهم.
- ج- السعي الى ايجاد الدعم المادي والتمويل والمنح لامكانية اقامة مراكز ترفيه عمالية في مناطق تجمع العمال أسوة بالمركز العمالي المقام في مدينة الحسن الصناعية يجتمع فيه العمال في اوقات فراغهم، ويساهم في تعليمهم وتثقيفهم وتواصلهم مع أقربائهم في بلدانهم.

المادة 14: خلق فرص عمل جديدة للعمال الأردنية

- أ- يترتب على المؤسسات و الشركات الصناعية خلق فرص عمل للعمال الأردنية، وزيادة نسبة العمالة الأردنية في المصانع، والتعاون مع كافة الجهات والمؤسسات الحكومية، ومؤسسات المجتمع المدني؛ لأجل جذب واستقطاب عمالة أردنية في المحافظات والقرى، ونخص بالذكر التعاون مع وزارة العمل بشكل مباشر بهذا الخصوص.
- ب- يترتب على المؤسسات والشركات الصناعية (اصحاب العمل) خلق فرص عمل للخريجين من حملة شهادة الدبلوم، والمبادرة بالتعاون وزارة العمل والجهات الاخرى لأجل توظيفهم في مهن متعددة داخل المصانع وفي المناطق التي يتم تحديدها من قبل وزارة العمل.
- ج- خلق فرص عمل لحملة الشهادات الجامعية في التخصصات ذات العلاقة بالقطاع مثل وليس الحصر المحاسبة والإدارة وضبط الجودة وإدارة المستودعات والانتاج.
- د- يجب أن لا يؤدي تدريب العمال الأردنيين وتوسيع توظيفهم إلى إنهاء خدمات العمال الوافدين قبل انتهاء عقودهمولا يؤثر ذلك على تجديد معاملات تصاريح العمل للعمال الوافدين.



هـ- قامت جميع الاطراف بتوقيع على عقد عمل موحد لتوظيف اللاجئين (السوريين) في قطاع صناعة الالبسة والغزل والنسيج وتم اصداره في الجريدة الرسمية حيث يكفل ضمان حقوق العاملين في هذا القطاع.

المادة 15: الفروع الإنتاجية .

أ- على المؤسسات والشركات الصناعية (صاحب العمل) التعاون مع وزارة العمل من أجل تشغيل الأردنيين من خلال فتح فروع إنتاجية لها في المناطق الأقل حظاً (جيوب الفقر والبطالة).

ب- على المؤسسات والشركات الصناعية التعاون مع الجمعيات الخيرية ومؤسسات المجتمع المدني في مختلف مناطق المملكة وخاصة (جيوب الفقر والبطالة) لأجل مساعدتها في توفير فرص عمل لأهالي تلك المناطق في هذا القطاع سواء القريبة أو البعيدة عن تلك المصانع والفروع الانتاجية.

المادة 16: العمل على زيادة نسبة تشغيل وتشجيع المرأة للعمل في قطاع صناعة الالبسة والمنسوجات وتوفير بيئة عمل مناسبة لهم .

المادة 17 : الرعاية والتأمين الصحي

تقوم المؤسسات والشركات الصناعية المشمولة بموجب احكام هذا العقد بتوفير عيادة صحية في الموقع تكون مجهزة بشكل ملائم بطبيب ورعاية ترميضية وتكون العيادة مفتوحة خلال كافة ساعات العمل.

وعلى أصحاب العمل توفير الرعاية الصحية لكافة العمال وفق الخطوات التالية:

أ- توفير عيادة طبية يعمل بها طبيب عام متفرغ مع (ممرض/ممرضة) معتمدين من قبل وزارة العمل.

ب-يقوم الطبيب بتحويل المراجع إلى طبيب خاص في الحالات الطارئة وإعطائه العلاج المناسب وذلك على نفقة الشركة او المؤسسة.

المادة 18: عقد موحد للعمال الوافدين

أ- يوافق الطرفان على أن جميع العمال الوافدين يتم تشغيلهم أو تجديد عقودهم وفق بنود العقد المتفق عليه من قبل الطرفين في تاريخ 2015/4/2 والمودع لدى

وزارة العمل بتاريخ 2015/5/11 , بغض النظر عن جنسية العامل، وأن يتوفر بجميع لغات العمال. ويكون صاحب العمل مسؤولاً عن توزيع العقد على العمال.

ب-يقوم الطرفان بالعمل للضمان بأنه لن يتم تحميل أي عامل أية رسوم ناشئة عن توظيفه، ويشمل ذلك، رسوم وكالة التوظيف أو الرسوم التي تدفع للسماسرة والوسطاء في موطنه او في الأردن. ويتفق الطرفان على تطوير خطة عمل لإنجاز هذا الهدف خلال مدة سريان هذا العقد.

مادة(19) : عقد عمل موحد للعمال الاجئين

ولأهمية متابعة ما تطرق في قمة مؤتمر لندن والجهود الاقليمية والدولية لدور الأردن و الذي عقد في شهر 2 /2016 والذي أبرز التحديات التي يواجهها الأردن وتم التنسيق والتعاون مع المفوضية السامية للامم المتحدة لشؤون اللاجئين UNHCR والتي ساهمت لاعلام اللاجئين عن توفر فرص عمل ووظائف متعددة في القطاع وتسهيل ربطهم مع الشركات الصناعية في القطاع.

وللمساهمة في مساعدة تدفق اللجوء السوري على الأردن فقد تم اصدار عقد عمل موحد للاجئين وذلك لخلق وتوفير فرص العمل للاجئين في الشركات والمؤسسات الصناعية وتدريبهم وزيادة كفاءتهم ومهاراتهم للعمل جنباً الى جنب في القطاع مع اخواتهم الاردنيين والوافدين

المادة 20: لجنة نقابية ادارية مشتركة

أ- يقوم صاحب العمل في المؤسسة او الشركة الصناعية (صاحب العمل) واللجنة النقابية بتخصيص عدد متساوٍ من الممثلين لتشكيل لجنة نقابية إدارية مشتركة. تجتمع اللجنة بشكل منتظم مرة واحدة في الشهر. تقوم المؤسسة او الشركة الصناعية (صاحب العمل) بمنح الموظفين العاملين في اللجنة إجازة مدفوعة الأجر عن الأوقات التي يجتمعون فيها.

ب-تقوم اللجنة النقابية الإدارية المشتركة في المؤسسات والشركات الصناعية (صاحب العمل) المشمولة بموجب احكام هذا العقد بالمتابعة لضمان التنفيذ التام والملائم لهذا العقد.

ج- على مستوى القطاع، إتفق الطرفان على تأسيس (مجلس العلاقات الصناعية المشتركة لقطاع الألبسة الأردني) وبنظامه الأساسي الموقع بتاريخ 2015/3/4.

د- في حالة رغب العامل بتقديم استقالته قبل انتهاء عقد العمل يتم تشكيل لجنة مشتركة من ممثلي النقابة و اصحاب العمل لاحتساب الية انهاء خدمات العامل.

المادة 21: متفرقات

تكون المؤسسات والشركات الصناعية المشمولة بموجب هذا العقد ملتزمة بالمحافظة على قيود شاملة لسجلات الرواتب والحضور.

المادة 22: اتفق جميع الاطراف على اعتبار هذا العقد هو المعتمد لغايات تنظيم العلاقات فيما بينها ويسمو على كافة العقود السابقة باستثناء العقود التي تم ابرامها مع المؤسسات بشكل فردي وتحقق ميزات افضل للعمال .

المادة 23: مدة هذا العقد

يدخل هذا العقد حيز النفاذ اعتبارا من تاريخ 2017/3/1 وتستمر بالسريان لغاية 2019/2/28

المادة 24: يتكون هذا العقد من 23 مادة وملحقين .

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

الطرف الاول

النقابة العامة لاصحاب مصانع

المحيكات ويمثلها محمود الحجاوي

و الجمعية الاردنية لمصدري ومصنعي الالبسة

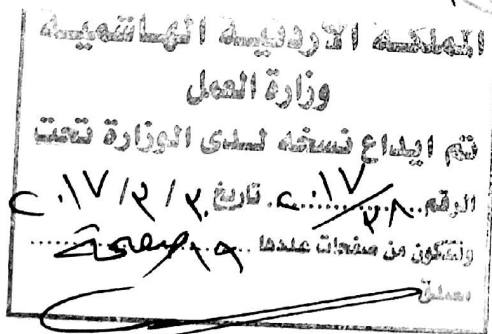
والمنسوجات ويمثلها حسام صالح



الطرف الثاني :

النقابة العامة للعاملين في صناعة

الغزل والنسيج ويمثلها فتح الله العمراني



ملحق (1)

تعريف الاجر في القانون:

• تعريف الاجر بحسب قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لعام 1996.

كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا او عيناً مضافاً اليه سائر الاستحقاقات الاخرى ايا كان نوعها اذا نص القانون او عقد العمل او النظام الداخلي او استقر التعامل على دفعها باستثناء الاجور المستحقة عن العمل الاضافي

• تعريف الاجر بحسب قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014

المقابل النقدي أو المقابل العيني الذي يتقاضاه المؤمن عليه لقاء عمله، وفقا للأسس والضوابط التي تحددها الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون.



ملحق رقم (2) قرارات محكمة التمييز

1. قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 2007/2075 (هيئة خماسية) تاريخ 2008/1/2
2. قرار محكمة التمييز الاردنية (حقوق) رقم 2009/530 (هيئة خماسية) تاريخ 2009/7/29
1. قرار محكمة التمييز الاردنية (حقوق) رقم 2009/2240 (هيئة خماسية) تاريخ 2009/11/11.
2. قرار محكمة التمييز الاردنية (حقوق) رقم 2009/1682 (هيئة خماسية) تاريخ 2010/3/4
3. قرار محكمة التمييز الاردنية (حقوق) رقم 2012/3199 (هيئة خماسية) تاريخ 2012/10/3
4. قرار محكمة التمييز الاردنية (حقوق) رقم 2012/3772 (هيئة خماسية) تاريخ 2012/12/26
5. قرار محكمة التمييز الاردنية (حقوق) رقم 2012/3773 (هيئة خماسية) تاريخ 2013/3/6
6. قرار محكمة التمييز الاردنية (حقوق) رقم 2013/28 (هيئة خماسية) تاريخ 2013/5/5.
7. قرار محكمة التمييز الاردنية (حقوق) رقم 2013/1227 (هيئة خماسية) تاريخ 2013/6/9.
8. قرار محكمة التمييز الاردنية (حقوق) رقم 2014/670 (هيئة عادية) تاريخ 2014/5/8.
9. قرار محكمة التمييز الاردنية (حقوق) رقم 2014/1379 (هيئة عادية) تاريخ 2014/6/18.
10. قرار محكمة التمييز الاردنية (حقوق) رقم 2016/2021 (هيئة عادية) تاريخ 2017/1/3.



ملحق رقم (3)

الدراسة التي تمت من قبل شركة غوشة وشركاه مدقق حسابات معتمد من قبل الشركة العالمية (

. (NEXIA

