

Collective Sectoral Contract

Under the Law of the Jordanian Labor No. 8 of 1996 and its amendments

The First party

Jordan Garments, Accessories & Textiles Exporter's Association and the Syndicate of Garments and Textile Factory Owners

The Second party

The General Trade Union of Workers in Textile Garment & Clothing Industries



Preamble

Whereas the representatives of Jordan Garments, Accessories & Textiles Exporter's Association and the Syndicate of Garments and Textile Factory Owners (the First party) and the General Trade Union of Workers in Textile Garment & Clothing Industries (the Second party) are looking forward to ensuring the continuity of the textile and clothing sector in supporting the Jordanian economy, improve the working conditions and conditions of workers in this sector and build on previous collective labor contracts.

Considering the common interests of the two parties, in accordance with the laws and regulations in force in Jordan, and as a result of the discussions between the two parties that was facilitated as a result of their joint efforts.

With the aim of enabling working women to participate in the labor market by providing safe and child-friendly sites in supportive workplaces for workers.

The two parties have agreed on the following:

Article (1): Recognition of the collective contract by both parties

- A) This contract is a collective sectoral contract between Jordan Garments, Accessories & Textiles Exporter's Association (JGATE), the Syndicate of Garments and Textile Factory Owners, hereinafter referred to as (the Employer), and the General Trade Union of Workers in Textile Garment & Clothing Industries (GTUWTGCI), hereinafter referred to as (the Syndicate).
- B) The industrial enterprises represented by the "Employer" shall have the right to negotiate agreements - at the level of the industrial enterprise with the "Syndicate" to regulate certain terms and conditions of employment in the workplaces, each enterprise separately and which would improve the terms of this sectoral collective contract.
- C) In the event of a conflict between this sectoral collective contract and any other contract or agreement at the level of the industrial enterprise, the text that gives a better right to the workers shall prevail, and the Syndicate and the Employer shall have a joint responsibility to manage and implement this contract and achieve compliance with its provisions.
- D) This contract is binding on all existing workplaces in the apparel sector, as well as future workplaces operating in the apparel industry.
- E) In the event of the sale or transfer of business by any industrial enterprise covered under this contract, the new purchaser or transferee shall fully guarantee the implementation of the provisions of this contract.
- F) Any collective labor contract or new agreements according to this article must be documented and signed by the authorized representatives of the Syndicate and Employer and deposited with the Ministry of Labor.

Article (2): Covering the workforce.

- A. This contract shall cover all workers in the spinning, weaving, and clothing industry in accordance with the Jordanian Labor Law, without discrimination.
- B. According to Paragraph (a) of this Article, the worker means: every person who performs work in return for a wage and is subordinate to the Employer and under his command and direction.

Article (3): Enterprises covered under this agreement.

- A- The provisions of this contract shall apply to the enterprise in which the employer has not been able to provide a suitable place for the care of children or in its surroundings, provided that:
 - 1. The employer shall employ a number of workers who have at least 15 children.
 - 2. The age of the children should not exceed the age specified in the nursery school system.
- B- The enterprise shall be committed to one of the alternatives stipulated in this contract if the conditions stipulated in paragraph (A) are met in the enterprise and its branches together.

Article (4): Employer duties:

The Employer shall:

- A. Prepare a suitable place in the custody of a qualified nanny or more to take care of them.
- B. Employers may jointly prepare this place in one geographical area.
- C. Provide safe transportation for children who meet the conditions (back and forth) if a nursery is provided at the workplace.

Article (5): Nursery alternatives

The alternatives to institutional nursery from which the worker has the right to choose are as follows:

- A) That the employer contracts with one or more nurseries in multiple geographical areas. The worker has the right to choose the appropriate nursery from the nurseries that the employer has contracted with.
- B) The worker may contract with a nursery of his choice, provided that the employer contributes to cover the financial cost for each child in an amount of 30 dinars per month.

Article (6): Multiple branches of the enterprise:

Nurseries conditions shall apply to the enterprise and its branches, if any, and each productive unit shall not be counted as an independent enterprise.

Article (7): Eliminating discrimination in employment and occupation.

All enterprises covered by the provisions of this agreement must commit themselves not to exclude any female worker during the recruitment phase because of the application of nursery conditions to them.

Article (8): Records of workers subject to the provisions of this contract

The employer must keep records showing the names of female workers to whom the provisions of this agreement apply and their wages and provide the Syndicate with (semi-annual reports) every six months) with these lists or any change that occurs thereto.

Article (9) Ensure the follow-up of the implementation of this contract.

The Syndicate shall represent all workers covered by this contract in a fair and equitable manner, without discrimination between workers due to race, creed, religion, color, national origin, sex, age, citizenship status or disability.

Article (10) Expiration of the contract and its duration

- A) Upon expiration of the collective labor contract, the employer may not in any way prejudice the acquired rights of the workers.
- B) This contract shall enter into force on 1/4/2023.
- C) This contract has been drawn up in four copies, one of which is to be deposited with the Ministry of Labor.

The First Party

The Syndicate of Garments and Textile
Factory Owners

[Signed and stamped]

Jordan Garments, Accessories & Textiles
Exporter's Association

[Signed and stamped]

The Second Party

The General Trade Union of Workers in
Textile Garment & Clothing Industries

[Signed and stamped]

[Stamp: The Hashemite Kingdom of Jordan- Ministry of Labor- deposited with the Ministry under No. 2023/18 dated 16/4/2023. Number of pages: 4 pages. Certified- signed]

عقد عمل جماعي

بموجب أحكام قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

الطرف الأول

الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات، والنقابة العامة لأصحاب
مصانع المحيكات

الطرف الثاني

النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة

مقدمة

حيث أن ممثلي الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات، والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكتات (الطرف الأول) والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة (الطرف الثاني) 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 بعين الاعتبار المصالح المشتركة للطرفين المذكورين أعلاه، ووفقاً للقوانين والأنظمة النافذة في الأردن، ونتيجة للحوار بين الطرفين الذي تيسر نتيجة لجهودهما المشتركة؛

وبهدف تمكين المرأة العاملة على المشاركة في سوق العمل من خلال توفير مواقع آمنة ومناسبة للأطفال في أماكن العمل وداعمة للعاملين؛

فقد اتفق الطرفان على ما يلي:

المادة (1) اعتراف الطرفين بالعقد الجماعي:

(أ) إن هذا العقد يعتبر عقد عمل جماعي قطاعي بين الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات (JGATE)، والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكتات ويشار إليهما فيما بعد بـ (صاحب العمل)، والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة (GTUWTGCI) ويشار إليها فيما بعد بـ (النقابة).

(ب) يكون للمؤسسات الصناعية الممثلة من قبل "صاحب العمل" الحق في التفاوض بشأن الاتفاقيات - على مستوى المؤسسة الصناعية مع "النقابة" لتنظيم أحكام وشروط معينة للاستخدام في أماكن العمل، كل مؤسسة على حدة والتي من شأنها أن تحسّن من شروط هذه العقد الجماعي القطاعي.

(ج) في حالة وجود تعارض بين هذا العقد الجماعي القطاعي وأي عقد أو اتفاقية أخرى على مستوى المؤسسة الصناعية، يعتمد النص الذي يعطي حقاً أفضل للعمال، وتقع على النقابة وصاحب العمل مسؤولية مشتركة لإدارة وتنفيذ هذا العقد وتحقيق الامتثال لأحكامه.

(د) يكون هذا العقد ملزماً لجميع أماكن العمل القائمة في قطاع الملابس، وكذلك أماكن العمل المستقبلية التي تعمل في قطاع صناعة الملابس.

(هـ) في حالة بيع أو نقل الأعمال من قبل أي مؤسسة صناعية مشمولة بموجب هذا العقد فإن المشتري الجديد أو المحول عليه أيضاً يضمن ضماناً كاملاً تنفيذ أحكام هذا العقد.

(و) أية عقد عمل جماعي أو اتفاقيات جديدة وفقاً لهذه المادة يجب توثيقها والتوقيع عليها من قبل الممثلين المفوضين من النقابة وأصحاب العمل وإيداعها لدى وزارة العمل.

المادة (2) تغطية القوى العاملة:

- أ. يُغطي هذا العقد كافة العاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة وفقاً لقانون العمل الأردني وبدون تمييز.
- ب. يقصد بالعامل وفقاً للفقرة (أ) من هذه المادة: كل شخص يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعا لصاحب العمل وتحت إمرته وتوجيهه.

المادة (3): المؤسسات التي تشملها هذه الاتفاقية:

- أ- تسري أحكام هذا العقد على المؤسسة التي لم يتمكن صاحب العمل من تهيئة مكان مناسب لرعاية الأطفال فيها أو في محيطها شريطة ما يلي:
 1. أن يستخدم صاحب العمل عدداً من العمال لديهم ما لا يقل عن 15 طفلاً.
 2. أن لا يزيد أعمار الأطفال على العمر المحدد بمقتضى نظام دور الحضانة.
- ب- تلتزم المؤسسة بأحد البدائل المنصوص عليها في هذا العقد إذا توافرت الشروط المنصوص عليها في الفقرة (أ) في المؤسسة وفروعها معاً.

المادة (4): واجبات صاحب العمل:

- يلتزم صاحب العمل بما يلي:
- أ. تهيئة مكان مناسب ويكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم.
 - ب. يجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة.
 - ج. توفير مواصلات آمنة للأطفال الذين تنطبق عليهم الشروط (ذهاباً وإياباً) في حال توفير حضانة في مكان العمل.

المادة (5): بدائل الحضانة:

- تكون بدائل الحضانة المؤسسية التي يحق للعامل اختيار البديل المناسب منها على النحو الآتي:
- أ) أن يتعاقد صاحب العمل مع دار حضانة أو أكثر في مناطق جغرافية متعددة ويكون للعامل حق اختيار الحضانة المناسبة له من دور الحضانة التي تعاقد معها صاحب العمل.
 - ب) أن يتعاقد العامل مع دار حضانة يختارها على أن يساهم صاحب العمل بتغطية التكلفة المالية عن كل طفل بمبلغ مقداره 30 دينار شهرياً.

المادة (6): تعدد فروع المؤسسة:

تطبق شروط الحضانات على المؤسسة وفروعها في حال توافر هذه الفروع ولا تحسب كل وحدة إنتاجية مؤسسة مستقلة.

المادة (7): القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة:

على جميع المؤسسات المشمولة بأحكام هذه الاتفاقية الالتزام بعدم استبعاد أي عاملة خلال مرحلة التوظيف نتيجة لانطباق شروط الحضانات عليها.

المادة (8): سجلات العمال الخاضعين لأحكام هذا العقد:

على صاحب العمل الاحتفاظ بسجلات تبين أسماء العاملات اللواتي تنطبق عليهم أحكام هذه الاتفاقية وأجرهم، وتزويد النقابة كل ستة أشهر (تقارير نصف سنوية) بهذه الكشفات أو أي تغيير يطرأ عليها.

المادة (9) ضمان متابعة تنفيذ هذا العقد:

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 (10) انتهاء العقد ومدته:

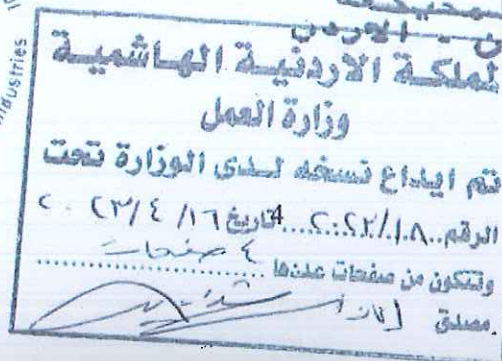
- (أ) عند انتهاء عقد العمل الجماعي، لا يجوز لصاحب العمل المساس بأي صورة من الصور بالحقوق المكتسبة للعمال.
- (ب) يدخل هذا العقد حيز النفاذ بتاريخ 2023/4/1.
- (ج) تم تحرير هذا العقد على أربع نسخ، واحدة منها تودع لدى وزارة العمل.

الطرف الأول

النقابة العامة لأصحاب مصانع
المحبيكات

الطرف الثاني

النقابة العامة للعاملين في صناعة
الغزل والنسيج والألبسة



الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة
والمنسوجات

