

اتفاقية جماعية

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 إن ممثلي الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات، والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات **(الطرف الأول)** والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة **(الطرف الثاني)** يتطلّعان لضمان استمرارية قطاع المنسوجات والألبسة في دعم الاقتصاد الأردني وتحسين ظروف عمل العمال في هذا القطاع؛

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 أطراف الإنتاج في قطاع الألبسة، والتشجيع على الحوار الاجتماعي، والعلاقات الصناعية السليمة، سواء على صعيد المؤسسة الصناعية الواحدة أو على مستوى القطاع بشكل عام، وتشجيع الممارسات المتوافقة مع المعايير العمالية الأساسية المتعارف عليها دولياً.

وحيث إن الطرفين اتفقا على تعزيز وتوحيد علاقاتهما من أجل صالح المستثمرين والعمال على حدّ سواء، وعلى المشاركة في خلق مناخ عمل بناءً يفضي إلى الرفاه الفكري والجسدي للعمال من ناحية، وإلى فائدة المستثمرين من ناحية أخرى؛

فقد اتفق الطرفان على ما يلي:

المادة 1: اعتراف الطرفين بالاتفاقية

أ) إن هذه الاتفاقية تعتبر اتفاقية قطاعية بين الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات (JGATE)، والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات 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 للتوظيف في أماكن العمل، كل مؤسسة على حدة- التي من شأنها أن تحسّن من شروط هذه الاتفاقية القطاعية.

ج) في حالة وجود تعارض بين الاتفاقية هذه الوطنية والاتفاقية على مستوى المؤسسة الصناعية، يكون المعتمد ما هو ثابت في الاتفاقية على مستوى المؤسسة الصناعية. وتقع على النقابة وصاحب العمل مسؤولية مشتركة لإدارة وتنفيذ هذه الاتفاقية وتحقيق الامتثال لأحكامها.

د) تكون هذه الاتفاقية ملزمة لجميع أماكن العمل القائمة في قطاع الملابس، وكذلك أماكن العمل المستقبلية التي تنتج المنتجات المتعلقة بالقطاع. ويجوز التفاوض بشأن الأوضاع المحلية لأي مرفق مستقبلي بين المؤسسة الصناعية والنقابة.

هـ) أية اتفاقيات جديدة تبعاً (للمادة 1) يجب توثيقها والتوقيع عليها من قبل الممثلين المفوضين من النقابة وأصحاب العمل.

المادة 2: تغطية القوى العاملة

تغطي هذه الاتفاقية كافة العاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة وفقاً لقانون العمل الأردني وبدون تمييز.

المادة 3 : عضوية النقابة

أ) يحق للموظف أن ينضم لعضوية النقابة. ويتعين على جميع المنشآت الممثلة من قبل أصحاب العمل إعلام موظفيها بوجود هذه الاتفاقية وبأحكامها.

ب) يتعين منح النقابة حرية الوصول إلى المصانع لمقابلة العمال ولانتخاب اللجان النقابية بالتنسيق مع إدارات المصانع.

المادة 4: حقوق والتزامات صاحب العمل

أ) تكون كافة أحكام وشروط هذه الاتفاقية ملزمة لجميع المؤسسات الصناعية في صناعة الغزل والنسيج والألبسة حسيماً هي محددة بموجب المادة (1د). في حالة بيع أو نقل الأعمال من قبل أي مؤسسة صناعية مشمولة بموجب هذه الاتفاقية فإن التنفيذ التام لأحكام وشروط هذه الاتفاقية سوف يتحول أيضاً إلى المشتري أو المحوّل إليه.

ب) جميع الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها أصحاب العمل بصورة قانونية في قطاع الغزل والنسيج والألبسة، والتي لم يتم النص على تقييدها أو حظرها في هذه الاتفاقية تبقى محفوظة لأصحاب العمل المذكورين طيلة مدة سريان هذه الاتفاقية.

المادة 5: مسؤولية النقابة

أ) يكون للنقابة المسؤولية الرئيسية عن تطبيق هذه الاتفاقية وتحقيق الامتثال لأحكامها بالنيابة عن القوى العاملة.

ب) تقوم النقابة بإعلام صاحب العمل والإدارة على مستوى المؤسسة الصناعية بالأشخاص المفوضين للتصرف كممثلين للنقابة فيما يتعلق بالمسائل الناشئة عن هذه الاتفاقية. يكون

من ضمن الأشخاص المفوضين، رئيس النقابة والممثل الإقليمي للنقابة وعضو من اللجنة العمالية على مستوى المؤسسة الصناعية في كل مكان عمل مشمول بهذه الاتفاقية.

(ج) يكون للنقابة حرية الوصول إلى لوحة الإعلانات في كل مكان من أماكن العمل المشمولة بموجب هذه الاتفاقية بالتنسيق مع إدارات المصانع.

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

المادة 6: الأجر

(أ) يتم دفع الرواتب وفقاً للقانون الأردني وكافة الاتفاقيات الموقعة التي تم التوصل إليها بين الطرفين في وقت سابق.

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

(ج) على المؤسسات الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية الامتناع عن عمل أية اقتطاعات من الأجر خارج قائمة العقوبات والغرامات الصادرة بموجب تعليمات وزارة العمل.

(د) يتلقى جميع العاملين زيادة سنوية على الراتب حسب سنوات الخدمة على النحو التالي:

- يتلقى العامل زيادة سنوية مقدارها خمسة دنانير عند انتهاء السنة الأولى
- يتلقى العامل زيادة سنوية مقدارها خمسة دنانير عند انتهاء السنة الثانية
- يتلقى العامل زيادة سنوية مقدارها خمسة دنانير عند انتهاء السنة الثالثة
- يتلقى العامل زيادة سنوية مقدارها خمسة دنانير عند انتهاء السنة الرابعة
- يتلقى العامل زيادة سنوية مقدارها خمسة دنانير عند انتهاء السنة الخامسة
- يتلقى العامل زيادة سنوية مقدارها ستة دنانير عند انتهاء السنة السادسة
- يتلقى العامل زيادة سنوية مقدارها سبعة دنانير عند انتهاء السنة السابعة وما بعدها

وذلك حسب تاريخ تعيين العامل مادام على رأس عمله.

المادة 7: ساعات العمل والعمل الإضافي

(أ) يتوجب الالتزام بالأحكام القانونية التي تنظم ساعات العمل والعمل الإضافي والدفع مقابل العمل الإضافي في جميع أماكن العمل المشمولة بهذه الاتفاقية.

(ب) لا يجوز أن يتجاوز أسبوع العمل الاعتيادي (48) ثماني وأربعين ساعة. ولا يجوز أن يكون هناك عمل إضافي قسري. يجب أن يكون كل العمل الإضافي على أساس طوعي.

(ج) يتوجب الدفع مقابل كل العمل الإضافي الذي تم وفقاً للقانون.

(د) وعلى أرباب العمل الامتثال للأحكام التي تحدد أساس الأجور العمالية للعمل الإضافي والضمان الاجتماعي واشتراكات العمال في النقابة، على النحو المتفق عليه من قبل الأطراف في اتفاقية العمل الجماعية التي تم توقيعها في عمان بتاريخ 2014/11/8 والمودعة لدى وزارة العمل والضمان الاجتماعي والمنشورة في الجريدة الرسمية في 2014/12/31.

المادة 8: عدم التمييز

على جميع المؤسسات الصناعية المشمولة بأحكام وشروط هذه الاتفاقية:

(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) عدم تشغيل الأطفال أو الأحداث وفقاً للقانون الأردني.

(ج) 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 الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية 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 الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية لغرض مراقبة ساعات العمل. على جميع موظفي المؤسسات الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية ختم بطاقة دوامه أو دوامها قبل المباشرة بالعمل وعند انتهاء العمل.

المادة 11: سلامة مكان العمل

(أ) تقوم كل مؤسسة صناعية مشمولة بموجب هذه الاتفاقية بتوفير بيئة عمل آمنة وفقاً للقانون الأردني. يكون صاحب العمل مسؤولاً بشكل حصري عن الصحة والسلامة والأوضاع

الصحية وسلامة المعدات والأبنية في مكان العمل، وسوف 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 هذه الاتفاقية أو من خلال إجراء انتخابات من قبل العمال المشمولين بموجب هذه الاتفاقية 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. وللممثلي النقابة الحق في المشاركة بعملية التفتيش الذي يتم من قبل مفتشي الوزارة أو من قبل أصحاب العمل.

هـ) على جميع أماكن العمل وضع خطط مكتوبة لبرامج الصحة والسلامة المهنية.

و) تقوم المؤسسات الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية 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 هذه الاتفاقية.

ز) تقوم المؤسسات الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية بتوفير عددٍ كافٍ من صنادير مياه الشرب. ويتوجب المحافظة على 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 الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية بتوفير وإدامة مهاجع للعمال وتكون مسؤولة عن مطابقتها لمعايير وزارة الصحة الصادرة بالجريدة الرسمية بتاريخ 2013/7/1. وأما المهاجع الموجودة حالياً التي هي غير مطابقة للمعايير فيجب أن يتم تحديثها خلال (3) ثلاثة أشهر من توقيع هذه الاتفاقية.

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

المادة 13: التثقيف

أ) توافق المؤسسات الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية 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 إلى إيجاد الدعم المادي والتمويل والمنح لامكانية إقامة مراكز عمالية في المناطق الصناعية أسوة بالمركز العمالي المقام في مدينة الحسن الصناعية يجتمع فيه العمال، ويساهم في تعليمهم وتثقيفهم وتواصلهم مع أقربائهم في بلدانهم.

المادة 14: خلق فرص عمل جديدة للعمالة الأردنية

أ) يترتب على الشركات خلق فرص عمل للعمالة 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 وصندوق التدريب والتشغيل.

ب) ويترتب على الشركات والمصانع خلق فرص عمل للخريجين من حملة شهادة الدبلوم، والمبادرة بالتعاون مع المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (مشروع إعادة تأهيل خريجي كليات المجتمع حملة الدبلوم)؛ لأجل توظيفهم في مهن متعددة داخل المصانع وفي المناطق التي يتم تحديدها من قبل المركز.

ج) خلق فرص عمل للشهادات الجامعية في التخصصات ذات العلاقة بالقطاع مثل وليس الحصر المحاسبية والإدارة وضبط الجودة والمستودعات والانتاج.

د) يجب أن لا يؤدي تدريب العمال الأردنيين وتوسيع توظيفهم إلى إنهاء خدمات العمال الوافدين قبل انتهاء عقودهم ولا يؤثر ذلك على تجديد معاملات تصاريح العمل للعمال الوافدين.

المادة 15: الفروع الإنتاجية للمصانع والشركات في قرى المحافظات

أ) يترتب على المصانع التعاون مع وزارة العمل من أجل تشغيل الأردنيين من خلال امكانية فتح فروع إنتاجية لها في المناطق الأقل حظاً ذات جيوب الفقر والبطالة.

ب) على المصانع والشركات التعاون مع الجمعيات الخيرية ومؤسسات المجتمع المدني في قرى المحافظات لأجل مساعدتها في توفير فرص عمل لأهالي تلك المناطق المحيطة بالمدن الصناعية سواء القريبة أو البعيدة عن تلك المصانع.

المادة 16: زيادة نسبة تشغيل وتشجيع المرأة على العمل في قطاع الملابس بإنشاء حضانات لأطفالها

يتم تطبيق المادة 72 من قانون العمل الأردني المتعلقة بالحضانات (تهيئة مكان مناسب) يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية الأطفال على النحو التالي:

- أ) (تهيئة مكان مناسب) للحضانه حول المصانع.
- ب) (تهيئة مكان مناسب) للحضانه في الجمعيات الخيرية أو مؤسسات المجتمع المدني من خلال التعاقد معها في مناطق قريبة من المصانع.
- ج) (تهيئة مكان مناسب) لحضانه مشتركة بين مجموعة من المصانع في المنطقة الجغرافية المشتركة.
- د) التعاون مع منظمة (صداقة)، والسعي لايجاد الدعم المادي للحضانه من خلال المجلس الوطني لشؤون الأسرة وفق المعايير الملائمة.

المادة 17 : الرعاية والتأمين الصحي

تقوم المؤسسات الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية بتوفير عيادة صحية في الموقع تكون مجهزة بشكل ملائم بطبيب ورعاية ترميزية وفقاً لأحكام ومعايير القائمة الذهبية 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.

المادة 18: المواصلات

يقوم أصحاب العمل بتوفير مواصلات مجانية في وسائل مواصلات آمنة وبحالة جيدة لجميع العمال من أماكن التجمع وإلى مواقع العمل ذهاباً وإياباً إذا كانت أماكن التجمع تبعد أكثر من كيلومتر واحد عن محيط المصنع.

المادة 19: عقد موحد للعمال الوافدين

- أ) يوافق الطرفان على أن جميع العمال الوافدين يتم تشغيلهم أو تجديد عقودهم وفق بنود العقد الموحد 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 أو في الأردن. ويتفق الطرفان على تطوير خطة عمل لإنجاز هذا الهدف خلال مدة سريان هذه الاتفاقية.

المادة 20: الأمن الوظيفي

(أ) لن يتم الاستغناء عن خدمات أي موظف قسرياً كنتيجة مباشرة لاستخدام طرف ثالث مقاولاً لحماية الأمن الوظيفي للموظفين والمحافظة على المعايير العمالية بين العمال العاملين في مجال الإنتاج، ويوافق الطرفان بأن الطرف الثالث المقاول سوف يخضع لأحكام هذه الاتفاقية خلال (90) تسعين يوماً من اتفاقية المقولة الفرعية.

(ب) لن يقوم أي مدير مؤسسة صناعية أو موظف إشراف أو أي شخص آخر خارج القوى العاملة بتنفيذ أي عمل مشمول بموجب هذه الاتفاقية ما عدا في حالة الغياب غير المتوقع أو الطوارئ أو لأغراض تدريب الموظفين الجدد أو لأجل التدريب المتعلق بإدخال تكنولوجيا أو معدات جديدة.

المادة 21: عقوبة وإنهاء خدمات العاملين

(أ) لا يجوز إنهاء خدمات أي موظف دون سبب عادل وكاف ما عدا أثناء أول تسعين يوماً من التوظيف التي سوف تعتبر فترة تجربة في الوظيفة. وتخضع عقوبة وإنهاء خدمات العاملين إلى إجراءات حل النزاع وحسب قانون العمل الأردني.

(ب) يوافق صاحب العمل والنقابة على أنه يجب تطبيق العقوبة بطريقة متدرجة بإنذارات شفوية وخطية تقدم للعامل قبل تطبيق إيقافه عن العمل أو إنهاء خدماته وحسب لائحة العقوبات وفقاً للنظام الداخلي المصادق عليه من وزارة العمل. ويجب إعطاء الموظف نسخة مكتوبة من أي إجراء تنبهي ويتم تزويد النقابة بأية معلومات متعلقة بالعمال من قبل أصحاب المصانع بناء على طلب من النقابة.

(ج) يوافق صاحب العمل والنقابة على أن انتهاكات الموظف الخطيرة بما في ذلك السرقة أو إتلاف ممتلكات الشركة بما يسبب خسارة مادية جسيمة أو تعدي جسدي على مشرف أو عمال زملاء أو العصيان العام يؤدي لإنهاء خدماته فوراً وحسب أحكام المادة 28 من قانون العمل.

(د) إذا تبين بأن عملية إنهاء الخدمة أو العقوبة غير قانونية، يتم إعادة الموظف إلى عمله وتعويضه عن خسارة دخله خلال فترة إنهاء الخدمة أو العقوبة. وتحفظ نقابة العمال بحقها في السعي للحصول على أمر من المحكمة لإعادة العامل إلى عمله.

المادة 22: حل النزاع

يوافق صاحب العمل والنقابة على أن أي نزاع بين النقابة أو الموظفين وصاحب العمل يتضمن ادعاء خرق في تطبيق أو تفسير هذه الاتفاقية سوف يخضع لإجراءات حل النزاع.

ويتوجب تقديم أي نزاع بشكل خطي إلى المؤسسة الصناعية خلال (30) ثلاثين يوم عمل من حدوث الحالة أو عند ذلك الوقت الذي يكون الموظف المتأثر أو النقابة على علم بالحالة التي تؤدي إلى نشوء النزاع.

تكون الإجراءات المثبتة في هذه الاتفاقية لتسوية النزاعات هي الوسائل الحصرية للبت في كافة النزاعات والشكاوي والدعاوى. ومن المقصود أن يؤدي هذا الشرط إلى تعزيز الحل المنظم للنزاعات عند المستوى الذي نشأ عنده النزاع. ويتم حل النزاعات بالطريقة التالية:

(أ) **الخطوة 1:** يقوم ممثل مناسب من لجنة مكان العمل بمحاولة حل النزاع مع ممثل المؤسسة الصناعية. في حالة إخفاقهما في حل النزاع خلال خمسة أيام، يتم تطبيق الخطوة 2 من إجراءات حل النزاع.

(ب) **الخطوة 2:** يقوم ممثل النقابة بالاجتماع بالمدير المسؤول في مكان العمل في محاولة لحل النزاع. إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق خلال سبعة أيام، يتم رفع القضية إلى وزارة العمل، مديرية علاقات العمل.

(ج) **الخطوة 3:** تقوم مديرية علاقات العمل لدى وزارة العمل بمحاولة التوسط لحل النزاع بين النقابة والمؤسسة الصناعية، والسير بإجراءات تسوية النزاعات العمالية وفقاً لأحكام قانون العمل.

(د) تتم إقامة ومعالجة أي نزاع أو شكوى أو ادعاء يكون لدى أي موظف ضد المؤسسة الصناعية من قبل النقابة بالطريقة المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

(هـ) تقوم النقابة بتمثيل جميع العمال المشمولين بموجب هذه الاتفاقية بطريقة عادلة ومنصفة ولن تقوم بالتمييز ضد ادعاء العمال بناء على العرق أو العقيدة أو الدين أو اللون أو المنشأ الوطني أو الجنس أو العمر أو حالة المواطنة أو العجز.

المادة 23: تسريح العمال

في حالة وجود ظروف اقتصادية أو فنية تؤدي إلى تعليق أو إنهاء عقد العمل، فإنه يتوجب على صاحب العمل تطبيق ظروف التوقف عن العمل حسبما هو محدد في المادة 31 من قانون العمل الأردني. وفي حالة الإبقاء على العمل متوقفاً، يكون من حق العمال العودة إلى العمل بوضعية طبيعية خلال سنة تقويمية واحدة من التوقف عن العمل.

المادة 24: لجنة نقابية إدارية مشتركة

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

ب) تقوم اللجنة النقابية الإدارية المشتركة في المؤسسات الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية بالمتابعة لضمان التنفيذ التام والملائم لهذه الاتفاقية.

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

المادة 25: متفرقات

تكون المؤسسات الصناعية المشمولة بموجب هذه الاتفاقية ملتزمة بالمحافظة على قيود شاملة لسجلات الرواتب والحضور.

المادة 26: مدة الاتفاقية

تدخل الاتفاقية حيز النفاذ بتاريخ 2015/8/1 وتستمر بالسريان لغاية 2017/7/31

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

الطرف الثاني

الطرف الأول