

根据修订后的 1996 年第 8 号约旦劳动法制定的
集体协议

甲方： 约旦服装、配饰和纺织品出口商协会(J-GATE)及
服装工厂业主总工会(AOFWG)

乙方： 纺织、服装及制衣业总工会

前言

鉴于约旦服装、配饰和纺织品出口商协会及服装工厂业总工会（甲方）和纺织、服装及制衣业总工会（乙方）之代表迫切希望保障纺织品和成衣业持续发展，支持约旦经济并改善该行业内工人们的工作条件；

考虑到上述各方的共同利益，根据约旦有效的法律法规以及各方通过共同努力取得的对话成果；

双方致力于成衣业稳定和长期的发展模式；促进企业层和行业层之间的社会对话和良好的劳资关系，以及国际公认的核心劳工标准的实行。

鉴于双方同意加强和巩固投资者与工人之间的良好关系，参与创造一个既有利于工人身心健康又促进投资者利润的建设性工作环境；

双方同意如下条款：

第一条：确认协议双方

a. 本协议为约旦服装、配饰和纺织品出口商协会 (J-GATE) 及服装工厂业总工会 (AOFWG)，以下称为“雇主和纺织、服装及制衣业总工会 (GTUWTGCI)，以下称为“工会”之间的部门协定。

b. 雇主代表的企业有权与工会就企业层协议进行谈判，管理个别工作场所内就业的特定条款和条件，改进业界协定的各条款。

c. 如果全国性协议与企业层协议之间发生冲突，以企业层协议为准。工会和雇主应共同负责管理和执行本协议并遵守这些条款。

d. 本协议将对制衣业的所有现有工作场所以及生产相关产品的所有未来工作场所构成约束力。有关未来设施的当地情况由企业和工会负责协商。

e. 依照第(1)条谈成的任何新协议应以书面形式提出，并由雇主和工会的授权代表签署。

第二条：涵盖之劳动人口

按照约旦劳动法，本协议涵盖了制衣业的所有工人，不受任何歧视。

第三条：工会会员

- a. 任何员工有权成为工会的成员。雇主代表的所有组织应通知其员工本协议及其条款的存在。
- b. 工会可以自由进入工厂与工人会面并借由工厂管理层的配合推选工会委员会。

第四条：雇主的权利和义务

- a. 本协议的所有条款和规定对第(1/d)条内确定的服装、配饰和纺织行业中所有的企业构成约束力。若本协议项下任何企业出售或转让业务，则这些条款和规定的全部被转移到买方或受让人。
- b. 服装、配饰和纺织行业中雇主依法行使的所有权利和特权，以及本协议未特别省略或限制的所有权利和特权在本协议期内由上述雇主保留。

第五条：工会的责任

- a. 工会应承担管理本协议的主要责任并代表员工遵守这些条款。
- b. 工会将通知雇主和作为工会代理授权人的企业层管理人员有关产生本协议的事宜。授权人应包括工会主席、工会地区代表，本协议内各工作场所中企业层工人委员会的成员。
- c. 工会应有权利利用本协议内各工作场所的布告栏，并借由工厂管理层的配合。
- d. 工会授权代表有权在任何合理时间访问本协议所涵盖的工作场所来确定其是否符合本协议各项规定。此类访问应在办公时间进行；不得干扰经营活动。

第六条：报酬

- a. 工作时间、加班和加班补贴的法律规定应对本协议所涵盖的任何工作场所有效。
- b. 正常的工作时间不得超过四十八（48 小时）。无强制性加班。所有加班必须在自愿的基础上。
- c. 所有加班工作应当依法给予补偿。
- d. 雇主应按照双方于 2014 年 11 月 8 日在安曼签署的备忘录，交由劳动部和社会保险局保管，发布在 2014 年 12 月 31 日的《官方公报》，完全遵守所述加班工资、社会保险和应计算工会会费的具体规定。

第七条：工作时间和加班

- a. 工作满一年，员工每年涨 5 JD。
工作满两年，员工每年涨 5 JD。
工作满三年，员工每年涨 5 JD。
工作满四年，员工每年涨 5 JD。
工作满五年，员工每年涨 5 JD。
工作满六年，员工每年涨 6 JD。
工作满七年，员工每年涨 7 JD，并以此类推。
以在职员工的雇用日期为依据。
- b. 所有工资、适用的奖金、假期和加班工资的支付不得迟于月结期满日起 7 天内进行支付。雇主有义务提供一份标准与详细的工资条并以工人懂得语言列出薪资明细。
- c. 本协议所涵盖的企业应避免扣除任何工资，劳动部指令下正式定义的官方罚款除外。
- d. 所有员工根据服务年限可取得年度加薪，如下所示：

第八条：无差别待遇

本协议条款和条件所涵盖的所有企业：-

- a. 不得基于种族、信仰、宗教、肤色、民族血统、性别、年龄、国籍、残疾或代表工会的成员身份或活动歧视任何员工。
- b. 不得雇佣儿童或青少年，约旦法律规定除外。
- c. 批准外来工每年一天的国庆日假期，尊重不同的宗教、文化和习俗 z

第九条：扣减项目

根据约旦法律要求，本协议所涉及的所有企业应每月向工人扣除 0.5 JD 的会费，规定于 2014 年 11 月 8 日签订的协议备忘录第十一条并发表在 2014 年 12 月 31 日的《官方公布》。所有会费应在每月 15 日存入工会的银行账户内。

第十条：出勤记录钟

本协议所涵盖的所有企业应保持良好的工作秩序，配备足够数量的出勤记录钟用于监测工作时间。本协议所涉及的所有员工应在开始工作前和完成工作后进行打卡。

第十一条：工作安全

- a. 本协议所涉及的每个企业应按照约旦法律提供一个安全的工作环境。雇主应对健康、设备安全和工作场所的处所和卫生条件负全部责任，并完全遵守健康、安全和卫生的所有标准和法律法规。
- b. 每位雇主和工会应按照约旦法律在每个工厂内建立职业安全与健康联合劳资 (OSH) 委员会。该委员会应当由同等数量的委员或由雇主和工会任命的代表构成。该委员会由工会和雇主代表共同主持。
- c. 这些委员会的员工代表由签署本协议的工会干事选出或在工会指定代表的监督下，由本协议所涉及的员工选举选出。
- d. 联合劳资委员会应解决健康和安全问题并提出纠正不安全或有害条件和操作的建议。还应提出防止事故和疾病的有关规则和程序的建议。工会代表有权参加由劳动检查员或由雇主举行的检查活动。

第十四条：为约旦人创造新就业机会

- a. 本协议所包括的企业同意通过开展定期课程、讲座和研讨会共同对员工进行教育和培训。
- b. 雇主不得从员工的权利中扣除参加此类课程和研讨会的时间。参与教育和培训的员工由工会、企业和工厂管理层一起选出。
- c. 应努力利用金融支持、资金和补助金在工业区建立与 Irbid El-Hasan 工业城市所设中心类似的劳动活动中心员工中心。这些中心提供教育与培训，并利于不同国籍的同事及亲戚之间的交流。

第十三条：教育与培训

- a. 本协议所涉及的企业至少应提供并维护员工宿舍，负责达到发表于 2013 年 7 月 1 日《官方公报》上卫生部规定的标准。目前不符合标准的宿舍应在本协议签署后三个月内进行升级。
- b. 工会有权在事先通知雇主后进入宿舍检查协议约定事项的执行情况。

第十二条：宿舍标准

- e. 所有工作场所应当制定职业安全与健康项目的书面计划。
- f. 本协议所涉及的企业应为工会代表提供员工安全与健康的相关培训。为了履行该义务，雇主协会和工会应考虑在本协议期内为工会代表制定有关职业安全与健康问题的培训项目。
- g. 本协议所涉及的企业应提供足够数量的自动饮水器。卫生间和工作区域应保持清洁、卫生和安全的条件。
- h. 员工有权拒绝从事他或她有理由认为此操作将构成伤病的严重威胁的工作。雇主不得解雇、惩罚、歧视或报复行使该权利的员工。

- a. 企业应当为约旦工人创造就业机会，增加他们在工厂中的比例，配合政府机构和民间社会组织，尤其是劳动部和培训与就业基金，来吸引和招募各省和农村地区的本地工人。
- b. 企业和工厂应为持有文凭的毕业生创造机会，配合国家人力资源开发中心/社区大学毕业生改造项目来雇佣中心确定的不同专业领域的毕业生。
- c. 为相关专业的高校毕业生创造就业机会，包括但不限于会计、管理、质量控制、仓库和生产，
- d. 约旦工人的培训和就业不得导致外来工人在劳动到期前遭解雇，不得影响外来工人工作许可证的更新。

第十五条：企业和公司在偏远地区的卫星办事处：

- a. 工厂应在不发达地区即贫穷和失业率较高的地区建立生产办公室来配合劳动部雇佣约旦人。
- b. 工厂和企业应当配合农村地区的慈善协会和公民社会组织为居住在工业区周边地区的公民（不论他们离工厂的远近）创造就业机会。

第十六条：增加妇女就业，建立托儿所，鼓励在成衣业工作

在合格保姆的监管下，实施约旦劳动法第 72 条有关建立托儿所的规定（提供一个合适的场所）：

- a) 在工厂 附近“提供一个合适的场所”作为托儿所。
- b) 与工厂附近的慈善协会或公民社会组织合作，“提供一个合适的场所”作为托儿所。
- c) 在公用地理区域为一些区域“提供一个合适的场所”作为联合托儿所。
- d) 与“Sadaqa”组织合作，根据相应标准，通过家庭事务全国委员会寻求托儿所的财政支持。

- a) 任何员工的解雇或终止服务不得以第三方承包商维持员工就业保障并保护生产现场员工劳动标准作为结果。双方同意第三方承包商应遵守分包合同协议本协议(90)九十天期限的规定。
- b) 劳动力之外的企业经理、主管或其他人员不得执行本协议包含的任何工作，除非意外缺席、紧急情况或为了培训新员工或为了引进新技术或新设备而进行的培训。

第二十条：就业保障。

- a. 双方同意所有外来工人应根据双方于2015年4月2日通过的统一雇佣合同的条款进行聘请或者续约，于2015年5月11日交由劳动部保管，不论国籍，使用不同劳动工人的各种语言。雇主应负责劳动合同的分配。
- b. 无论在母国或在约旦，双方应尽力保证在招聘过程中不产生由员工承担的各种费用，包括业介绍所的费用或支付给肩客或仲介人的费用。双方同意制定一个行动计划在本协议期限内以实现这一目标。

第十九条：外来工人的统一合同

如果聚集地比工厂一公里半径范围更远时，雇主应提供免费交通服务，利用合适并安全的交通工具接送所有员工上下班。

第十八条：交通

- a) 保健室及领有劳动部批准的全职普通内科医生和男/女护士。
- b) 在紧急情况下医生应建议病人去专业医生处就诊，医生还负责管理企业账户上的药物。

雇主应为所有员工提供如下医疗服务：

护理人员。诊所应在工作时间保持开放。

本协议所包含的企业应根据黄金列表标准在现场设有保健室，并配备医生和

第十七条：医疗服务和健康保险

第二十一条：员工惩戒和解聘

- a) 在没有公平和充分理由的情况下不允许终止任何员工的服务，除非雇佣期前九十天作为就业试用期。员工的惩戒和终止服务以约旦劳动法争端解决程序为准。
- b) 雇主和工会同意处罚执行应采用循序渐进原则，根据劳动部批准的内部规章制度，在暂停工作或依据处罚单终止服务之前先提出口头和书面警告。员工将收到任何惩罚单的书面复印件，工会应向员工提供雇主根据工会要求提交的相关信息。
- c) 员工犯下任何严重违法行为，包括盗窃，导致公司严重物质损失的财物损害或攻击上司或同事或者公开不服从；雇主和工会同意根据劳动法第28条规定立即革职。
- d) 如果发现革职或惩罚是非法的，员工应返回工作并申请赔偿在解聘或惩罚阶段所产生的收入损失。工会保留寻求法院判决工人重返工作的权利。

第二十二条：争议解决

雇主和工会同意工会或员工和雇主之间的任何涉嫌违反本协议的应用或解释的纠纷应遵循争议解决程序。

任何争议必须在该情况发生后或在影响员工或在工会知晓该争议产生后三十（30）个工作日内以书面形式提交给企业。

调解争议的程序仅代表所有纠纷，投诉与索赔的认定。因此，该项规定在争议源头层促进了争议的有序解决。通过以下方式解决争议：

- a. 步骤 1：合适的员工委员会代表应试图与企业代表解决纠纷。如果在五天内未能解决，将执行争端解决程序的步骤 2。
- a. 步骤 2：工会代表将会见工作场所的资深主管以努力解决争议。如果在七天内没有达成协议，将交由劳动部劳资纠纷部门进行仲裁。

本协议所包含的所有企业都应保存完整的工资和考勤记录。

第二十五条：其他

- c. 在成衣业，双方同意根据 2015 年 3 月 4 日协会代表通过的章程，组成约旦成衣业工业关系联合政务会。
 - b. 在本协议所包含的所有企业中，联合工会-管理委员会应对其进行追踪，从而确保本协议全面实施。
- 各企业层雇主和工会委员会应指定同等数量的代表构成联合工会-管理委员会。委员会每月定期会面一（1）次。企业应提供带薪时休给服务的员工代表。

第二十四条：联合委员会

如果因经济或技术情况导致劳动合同暂停或终止，雇主必须满足约旦劳动法第 31 条所规定的停止工作的条件。如恢复工作，员工可以在一年内回到原工作岗位。

第二十三条：解雇

- a. 步骤 3：劳动部劳资纠纷部门将根据约旦劳动法试图解决工会和企业之间的纠纷。
- 员工对企业提出的任何争议、投诉或索赔都应根据本协议确定的方式由工会确定并处理。
- 工会应以公平合理的方式代表本协议涵盖的所有员工，不得基于种族、信仰、宗教、肤色、民族血统、性别、年龄、国籍或残疾歧视任何员工。

第二十六条：协议有效期

本协议有效期为 2015 年 8 月 1 日至 2017 年 7 月 31 日。

本协议一式四份，一份副本在劳动部登记。

甲方

乙方

