

الاتفاقية العربيةرقم (١٥) لعام ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجور

- صدرت الإرادة الملكية السامية بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم (١٤٢٤٠) تاريخ ٢٠٢٣/١١/١٥ ، المتضمن المصادقة على (الاتفاقية العربية رقم (١٥) لعام ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجور) بصيغتها التالية :-

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الحادية عشرة في مدينة عمان (مارس/آذار ١٩٨٣)،
انطلاقاً من نص المادة الأولى من الميثاق العربي للعمل بشأن تحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستوى القوى العاملة،
والتزاماً بحكم المادة الثامنة من الميثاق المذكور بشأن وضع حد أدنى لمستويات الأجور في الدول العربية،
واقتراناً بالرؤية العلمية للأجور ، كمردود عادل للعمل المنتج ، وكأداة تجسد نصيب العمل من الدخل القومي.
وإيماناً منه بأن التحديد العلمي للأجور هو الضمان الأكيد لدرء عوامل التآكل بفعل التغيرات في الأسعار، أو ارتفاع معدلات التضخم،
وإيماناً منه بأن وسائل التشاور والحوار والتفاوض هي وسائل مناسبة أصبحت متاحة وسائدة لتحديد الأجر بشكل يؤمن للعامل مستوى عيش انساني لائق ويوفر الضمانات الفعالة لحماية الأجر باعتباره المورد الرئيسي لمعيشة العامل وأسرته،
ورغبة في إقرار وسيادة رؤية عربية الى مجمل قضايا الأجور، رؤية تحمل سمات الخصوصية العربية وحضارتها وطموحها،
فإن المؤتمر يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتية نصها والتي يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم (١٥) لعام ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجور،

الباب الأولتعريف بالأجرالمادة الأولى

يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله ، بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا ، وغير ذلك من متمات الأجر.

الجريدة الرسمية

الباب الثاني
حماية الأجور
المادة الثانية

يدفع الأجر النقدي بالعملية المحلية ، ويجوز الاتفاق على غير ذلك في حدود التشريعات المعمول بها.

المادة الثالثة

ينظم تشريع كل دولة الطريقة التي يضمن بها العامل التعرف على تفاصيل حساب أجره والتأكد من دقة هذا الحساب.

المادة الرابعة

يحدد في تشريعات العمل أو في عقد العمل الفردي أو الاتفاقيات الجماعية (عقود العمل المشتركة) جزء الأجر الذي يمكن دفعه للعامل عينا ، على ألا يكون من المواد المحظور استخدامها قانونا.

المادة الخامسة

يحدد في تشريعات العمل أو في عقد العمل الفردي أو في الاتفاقيات الجماعية (عقود العمل المشتركة) موعد الوفاء بالأجر.

المادة السادسة

يدفع الأجر في يوم العمل ومكانه ، ويجوز الاتفاق على خلاف ذلك شريطة ألا يتحمل العامل أي جهد أو نفقة مالية.

المادة السابعة

يستحق العامل أجره كاملا حتى وإن لم يؤد عملا لأسباب خارجة عن إرادته على أن تحدد التشريعات الوطنية تلك الأسباب.

المادة الثامنة

تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل دينا ممتازا ، ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة (على الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل).

المادة التاسعة

يحظر على صاحب العمل أن يحد بأية طريقة كانت من حرية العامل في التصرف في أجره كما يشاء.

المادة العاشرة

تحدد التشريعات الوطنية نظام الجزاءات المالية بشكل لا يؤثر على معيشة العامل أو معيشة أسرته ، على أن تحدد صرف هذه الغرامات لمصلحة العمال.

المادة الحادية عشرة

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل وفاء لما يكون قد أقرضه أو لدين مستحق له بنسبة تزيد على ١٠ % من الأجر الأساسي ، مع عدم احتساب أية فوائد على تلك الديون.

المادة الثانية عشرة

تحدد التشريعات الوطنية النسبة التي يجوز الحجز عليها أو التنازل عنها من أجر العامل المستحق وفاء للديون المترتبة عليه وأولويتها ، مع مراعاة كفاية ما يبقى للعامل من أجر لسداد حاجاته وحاجات أسرته الأساسية.

المادة الثالثة عشرة

تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عند تماثل العمل.

المادة الرابعة عشرة

تكفل التشريعات الوطنية وتنظم حق العامل في تحويل أجره من البلد العربي الذي يعمل فيه الى البلد العربي القادم منه.

المادة الخامسة عشرة

يوجب التشريع الوطني دفع مستحقات العامل بمجرد انتهاء علاقة العمل.

الباب الثالثالحد الأدنى للأجورالمادة السادسة عشرة

يقصد بالحد الأدنى العام للأجور: المستوى المقدر للأجر ليكون كافيا لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته ، كالملبس والتغذية والسكن ، للعيش بمستوى إنساني لائق.

المادة السابعة عشرة

يجوز أن تأخذ الدول الأعضاء بنظام الحد الأدنى للأجور ، بحيث لا يجوز أن يقل أجر العامل عنه ، ويشمل في تطبيقه جميع الفئات العمالية.

المادة الثامنة عشرة

تشكل كل دولة من الدول الأعضاء لجنة أو لجان يمثل فيها الحكومة ، وأصحاب الأعمال، والعمال ، تكون مهمتها تحديد الحد الأدنى للأجور ، وتنظم التشريعات الوطنية الإدارة والجهة المخولة التي يصدر عنها قرار تحديد الأجور المتخذ من قبل اللجنة أو اللجان المذكورة.

الجريدة الرسمية

المادة التاسعة عشرة

تراعى لجنة أو لجان الحد الأدنى للأجور عند تحديدها للأجور حركة الأسعار وكيفية التوازن بينهما ، ومعرفة مستوى تكاليف المعيشة ، ولها أن تستعين في ذلك بأجهزة متخصصة فرعية أو قطاعية تزودها بالمعلومات اللازمة.

المادة العشرون

تراجع اللجنة الحد الأدنى للأجور دورياً لفترات لا تزيد عن سنة ، وذلك لتواكب الأجور الحقيقية مستوى تكاليف المعيشة.

الباب الرابع

أحكام عامة

المادة الحادية والعشرون

تعتبر الأحكام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية حداً أدنى لما يجب أن يوفره التشريع للعمال ، ولا يجوز أن يترتب على الانضمام إليها الانتقاص من أية حقوق أو مزايا أفضل للعمال ينص عليها التشريع الوطني ، أو اتفاقيات العمل الجماعية أو العرف.

المادة الثانية والعشرون*

(١) تصدق كل دولة على هذه الاتفاقية، كلياً أو جزئياً، وفقاً لنظمها القانونية، وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يعد محضراً بايداع وثائق تصديق كل دولة، ويبلغه إلى الدول الأعضاء.

(٢) إذا اختارت الدولة التصديق على الاتفاقية جزئياً، فيجب أن يكون من بين المواد التي تصدق عليها المواد (١، ٤، ٥، ٨، ١٠، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥) إضافة إلى المواد الاجرائية من الحادية والعشرين إلى الخامسة والعشرين.

(٣) لكل دولة، أن تصدق على أية مادة لم تصدق عليها بداية، وذلك بتبليغ المدير العام لمكتب العمل العربي، ويعتبر ذلك جزءاً لا يتجزأ من تصديقها على الاتفاقية.

* عدلت هذه المادة بموجب قرار مؤتمر العمل العربي رقم (١١٧٨) في دورته الثامنة والعشرين (عمان - المملكة الأردنية الهاشمية، أبريل / نيسان ٢٠٠١)

المادة الثالثة والعشرون

تصبح هذه الاتفاقية نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول الأعضاء في منظمة العمل العربية ، وتسرى على كل دولة عضو أخرى بعد شهر من تاريخ إيداع وثيقة تصديقها.

المادة الرابعة والعشرون

تسرى ، بشأن متابعة تطبيق الاتفاقية، الأحكام الواردة في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

المادة الخامسة والعشرون

يحق لكل دولة منضمة الى هذه الاتفاقية، أن تنسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها ، ويصبح الانسحاب نافذا بعد مضي سنة واحدة من تاريخ إبلاغ الانسحاب الى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يبلغه الى الدول المصدقة على هذه الاتفاقية ، ولا يؤثر الانسحاب على الاتفاقية بالنسبة لبقية الدول المنضمة اليها.