អនុសញ្ញាលេខ ១០០
ស្តីពី
ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបុរស-ស្ត្រី ចំពោះការងារមានតម្លៃស្មើគ្នា[១]

សន្និសីទសាកលរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

ត្រូវបានកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និងបានបើកសម័យប្រជុំលើកទីសាមសិបបួនរបស់ខ្លួននាថ្ងៃទី៦ មិថុនា ១៩៥១។

បានយល់ព្រមអនុម័តដាក់សំណើមួយចំនួនស្តីពីគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបុរស-ស្ត្រី ចំពោះការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នាទៅក្នុងចំណុចទីប្រាំពីរនៃរបៀបវារៈរបស់សម័យប្រជុំនេះ។

បានកំណត់ថាសំណើសុំទាំងនេះគួរត្រូវមានទម្រង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិមួយ។

អនុម័តនៅថ្ងៃទីម្ភៃប្រាំបួនខែមិថុនាឆ្នាំមួយពាន់ប្រាំបួនរយហាសិបមួយ នូវអនុសញ្ញាខាងក្រោម ដែលតទៅហៅថាអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៥១ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា៖

មាត្រា ១

តាមន័យនៃអនុសញ្ញានេះ៖

(ក) ពាក្យថា "ប្រាក់ឈ្នួល" មានន័យថាប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់បៀវត្សធម្មតា ទោះជាមូលដ្ឋានក្តី ឬជាអប្បបរមាក្តី ព្រមទាំងប្រាក់បន្ថែមនានា ទោះជាបើកឱ្យដោយចំពោះ ឬមិនចំពោះក្តី ឬក៏បើកជាសាច់ប្រាក់ ឬជាវត្ថុក្តី គឺប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការឱ្យខ្លួន។

(ខ) ពាក្យថា "ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបុរស-ស្ត្រី ចំពោះការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា" សំដៅលើអត្រាប្រាក់ឈ្នួលទាំងឡាយដែលត្រូវបានកំណត់ដោយមិនមានការរើសអើងដោយផ្អែកលើភេទ។

---

១. កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមាន : ថ្ងៃទី ២៣ ឧសភា ឆ្នាំ ១៩៥៣

មាត្រា ២

១. ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗត្រូវលើកតំកើងចំពោះគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបុរស-ស្ត្រី ចំពោះការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា តាមរយៈមធ្យោបាយសមស្របទៅនឹងវិធីសាស្ត្រដែលកំពុងអនុវត្ត ដើម្បីកំណត់អត្រានៃប្រាក់ឈ្នួល ហើយស្របតាមគោលការណ៍ទាំងនេះ ត្រូវធានាអនុវត្តឱ្យបានដល់គ្រប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។

២. គោលការណ៍ទាំងនេះអាចត្រូវអនុវត្តតាមរយៈ៖

(ក) ច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិជាតិ។

(ខ) យន្តការដែលបង្កើត ឬទទួលស្គាល់តាមច្បាប់សម្រាប់ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល។

(គ) អនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ឬ

(ឃ) មធ្យោបាយទាំងនេះរួមបញ្ចូលគ្នា។

មាត្រា ៣

១. ត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីលើកកំពស់ដល់ការវាយតម្លៃការងារពិតប្រាកដដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានការងារដែលបានបំពេញ ប្រសិនបើសកម្មភាពបែបនេះនឹងអាចជួយផ្តល់ប្រសិទ្ធិភាពដល់បទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះ។

២. វិធីនានាដែលយកមកអនុវត្តក្នុងការវាយតម្លៃនេះ អាចត្រូវសំរេចដោយអាជ្ញាធរដែលមានភារៈទទួលខុសត្រូវលើការកំណត់អត្រានៃប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រសិនបើអត្រានេះត្រូវបានកំណត់ដោយអនុសញ្ញារួម នីតិវិធីទាំងនោះអាចត្រូវសំរេចដោយភាគីនានាដែលចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួម។

៣. អត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែលខុសគ្នារវាងកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលស្របទៅនឹងការវាយតម្លៃការងារពិតប្រាកដលើការងារដែលត្រូវបំពេញ ហើយមិនពាក់ព័ន្ធបញ្ហាប្រកាន់ភេទ មិនត្រូវចាត់ទុកជាផ្ទុយទៅនឹងគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នារវាងកម្មករនិយោជិតបុរសស្ត្រីចំពោះការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នាឡើយ។

មាត្រា ៤

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗត្រូវធ្វើសហប្រតិប្រត្តិការឱ្យបានសមរម្យជាមួយនឹងអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិតសាមីក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនូវបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះ។

មាត្រា ៥

សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះបញ្ជិកា។

មាត្រា ៦

១. អនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចចំពោះតែសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងឡាយណាដែលការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជិការួចហើយដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ។

២. អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ និងបន្ទាប់ពីការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសជាសមាជិកចំនួនពីរួចមក។

៣. បន្ទាប់ពីនោះមក អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានសម្រាប់ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ប្រទេសនោះបានទទួលការចុះបញ្ជិការួចហើយ។

មាត្រា ៧

១. អនុលោមតាមកថាខណ្ឌ ២ មាត្រា ៣៥ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ សេចក្តីប្រកាសទាំងឡាយដែលបញ្ជូនទៅអគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវមានចែងបញ្ជាក់ថា៖

(ក) ដែនដីចំណុះរបស់ប្រទេសជាសមាជិកសាមី ដែលមានការធានាថាបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវអនុវត្តដោយគ្មានកែប្រែ។

(ខ) ដែនដីចំណុះដែលបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវបានអនុវត្តដោយមានកែប្រែ ហើយដោយមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវរបាយការណ៍ពិស្តារអំពីការកែប្រែនោះផង។

(គ) ដែនដីចំណុះដែលមិនអាចអនុវត្តអនុសញ្ញានេះបាន ដោយមានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុផង។

(ឃ) ដែនដីចំណុះដែលរក្សាការសំរេចទុកសិនរង់ចាំពិនិត្យបន្ថែម។

២. យោងតាមចំណុច (ក) និង (ខ) នៃកថាខណ្ឌ ១ នៃមាត្រានេះ សហគ្រាសនានាដែលអាចត្រូវបានចាត់ទុកថាផ្នែកបតិដ្ឋាននៃសច្ចាប័ន និងសហគ្រាសណាដែលត្រូវបង្ខំឱ្យធ្វើសច្ចាប័ន។

៣. ប្រទេសជាសមាជិកអាចធ្វើសេចក្តីប្រកាសជាបន្តបន្ទាប់ ក្នុងពេលណាមួយក៏បាន ដើម្បីលុបចោលទាំងស្រុង ឬខ្លះក្តីចំពោះការរក្សាទុកដែលខ្លួនបានធ្វើនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសដើមកន្លងមកដោយអនុលោមតាមចំណុច (ខ) និង (គ) ឬ (ឃ) កថាខណ្ឌ ១ នៃមាត្រានេះ។

៤. ប្រទេសជាសមាជិកអាចជូនផ្ញើដល់អគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារនៅរាល់ពេលដែលអនុសញ្ញានេះត្រូវបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដោយអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃ

មាត្រា ២០ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារនូវសេចក្តីប្រកាសដែលកែប្រែនូវខ្លឹមសារនានានៃសេចក្តីប្រកាសលើកមុន និងដែលមានរៀបរាប់អំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នទាក់ទងទៅនឹងដែនដីចំណុះដែលខ្លួនអាចចង់បញ្ជាក់។

មាត្រា [illegible]

១. សេចក្តីប្រកាសទាំងឡាយដែលផ្ញើជូនអគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលអនុលោមតាមកថាខណ្ឌ ៤ ឬ ៥ មាត្រា ៣៥ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវបញ្ជាក់អំពី ថាតើបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងដែនដីចំណុះសាមីដោយមិនមានការកែប្រែ ឬដោយមានការកែប្រែ។ ប្រសិនបើសេចក្តីប្រកាសនោះបញ្ជាក់ថាបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវបានអនុវត្តដោយមានការកែប្រែនោះ ត្រូវមានភ្ជាប់នូវរបាយការណ៍ពិស្តារអំពីការកែប្រែទាំងនេះផង។

២. ប្រទេសជាសមាជិក ឬអាជ្ញាធរអន្តរជាតិអាចធ្វើសេចក្តីប្រកាសជាបន្តបន្ទាប់នៅពេលណាក៏បាន ស្តីពីការបោះបង់ ទោះទាំងស្រុង ឬផ្នែកខ្លះក្តី នូវសិទ្ធិធ្វើឧបាស្រ័យចំពោះសេចក្តីកែប្រែណាមួយដែលខ្លួនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសខាងដើម។

៣. ប្រទេសជាសមាជិក ឬអង្គការអន្តរជាតិសាមីអាចផ្ញើជូនអគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ នៅរាល់ពេលដែលអនុសញ្ញានេះក្លាយជាកម្មវត្ថុនៃអប្បដិបត្តិកម្មអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២០ នៃធម្មនុញ្ញ នូវសេចក្តីប្រកាសណាមួយដែលកែប្រែខ្លឹមសារផ្សេងពីខ្លឹមសារនៃប្រកាសខាងដើម ព្រមទាំងបញ្ជាក់អំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នដែលទាក់ទងនឹងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញានេះផង។

មាត្រា [illegible]

១. ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះរួចហើយ អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មវិញបាននៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីអំឡុងពេលដប់ឆ្នាំបានកន្លងផុតដោយគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចូលជាធរមានលើកទីមួយនៃអនុសញ្ញានេះ តាមរយៈលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីអគ្គនាយកនេះចុះបញ្ជិកា។ អប្បដិបត្តិកម្មនេះនឹងមិនមានអនុភាពទេ រហូតរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកា។

២. ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះរួចហើយ ប៉ុន្តែនៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំ ដូចមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើមិនបានអនុវត្តសិទ្ធិនៃអប្បដិបត្តិកម្មដូចដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រានេះទេ នឹងត្រូវរង់ចាំក្នុងរយៈពេលដប់ឆ្នាំថ្មីជាបន្តទៀត។ ហើយបន្ទាប់នោះមក អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មក្រោយការកន្លងផុតទៅនៅរៀងរាល់រយៈពេលដប់ឆ្នាំតាមន័យនៃមាត្រានេះ។

មាត្រា ១០

១. អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងទៅគ្រប់ប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារអំពីការចុះបញ្ជិកានៃរាល់ការផ្តល់សច្ចាប័ន និងអប្បដិបត្តិកម្មរបស់ប្រទេសជាសមាជិកនានានៃអង្គការនេះ។

២. នៅពេលជូនដំណឹងអំពីការផ្តល់សច្ចាប័នទីពីរលើអនុសញ្ញានេះ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវក្រើនរំលឹកចំពោះប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នូវកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវចូលជាធរមាន។

មាត្រា ១១

អនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវផ្ញើជូនអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជិកានូវរបាយការណ៍លំអិតអំពីការផ្តល់សច្ចាប័ន និងលិខិតធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដែលបានចុះបញ្ជិកាដោយអគ្គនាយកនេះរួចហើយ ស្របតាមខ្លឹមសារនៃបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រាខាងលើ។

មាត្រា ១២

នៅពេលណាដែលពិនិត្យឃើញថាមានការចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវដាក់ជូនសន្និសីទសាកលនូវរបាយការណ៍ស្តីពីដំណើរប្រព្រឹត្តទៅនៃអនុសញ្ញានេះ ព្រមទាំងបញ្ជាក់ពីគោលបំណងនៃការបញ្ចូលទៅក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសីទនេះនូវបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើបុនរាព្រឹត្តទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះចំពោះអនុសញ្ញានេះ។

មាត្រា ១៣

១. ក្នុងករណីដែលសន្និសីទសាកលអនុម័តអនុសញ្ញាថ្មីដែលធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកចំពោះអនុសញ្ញានេះ និងវៀរលែងតែអនុសញ្ញាថ្មីនោះមានកំណត់បទបញ្ញត្តិផ្សេងពីនេះ៖

(ក). ការផ្តល់សច្ចាប័ននៃសមាជិកណាមួយចំពោះអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញហើយនោះ នឹងត្រូវមានន័យពេលលេញតាមច្បាប់ថា ប្រទេសជាសមាជិកនោះបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មចំពោះអនុសញ្ញានេះជាស្វ័យប្រវត្តិ ដោយមិនមានគិតដល់បទបញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៩ ខាងលើ និងប្រសិនបើក្នុងពេលនោះ អនុសញ្ញាថ្មីនេះត្រូវបានចូលជាធរមានរួចហើយ។

(ខ) ចាប់ពីពេលដែលអនុសញ្ញាថ្មីនោះចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះនឹងលែងបើកឱ្យប្រទេសជាសមាជិកនានាផ្តល់សច្ចាប័នទៀតហើយ។

២. ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ អនុសញ្ញានេះនឹងនៅជាធរមានជាដរាប ទាំងទម្រង់ និងខ្លឹមសារចំពោះប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានឱ្យសច្ចាប័នរួចហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាថ្មីនៅឡើយ។

[illegible]

អត្ថបទបកប្រែជាភាសាអង់គ្លេសនិងបារាំងនៃអនុសញ្ញានេះមានតម្លៃជាផ្លូវការដូចគ្នា។

****