អនុសញ្ញាលេខ ១០០

ស្តីពី

ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសំរាប់កម្មករនិយោជិតបុរស~ស្ត្រី ចំពោះការងារមានតម្លៃស្មើគ្នា

C100

អនុសញ្ញាលេខ ១០០
ស្តីពី
ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសំរាប់កម្មករនិយោជិតប្រុស-ស្រី ចំពោះការងារ
មានតម្លៃស្មើគ្នា[1]

សន្និសិទសាកលរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

ត្រូវបានកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និងបានបើកសម័យប្រជុំលើកទីសាមសិបបួនរបស់ខ្លួននាថ្ងៃទី ៦ មិថុនា ១៩៥១

បានយល់ព្រមអនុម័តដាក់សំណើមួយចំនួនស្តីពីគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសំរាប់កម្មករនិយោជិតប្រុស-ស្រីចំពោះការងារដែលមានតំលៃស្មើគ្នា ទៅក្នុងចំណុចទីប្រាំពីរនៃរបៀបវារៈរបស់សម័យប្រជុំនេះ

បានកំណត់ថាសំនើសុំទាំងនេះគួរត្រូវមានទំរង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិមួយ

អនុម័តនៅថ្ងៃទីម្ភៃប្រាំបួនខែមិថុនាឆ្នាំមួយពាន់ប្រាំបួនរយហាសិបមួយ នូវអនុសញ្ញាខាងក្រោម ដែលតទៅហៅថាអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៥១ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា:

មាត្រា ១

តាមន័យនៃអនុសញ្ញានេះ :

(ក) ពាក្យថា " ប្រាក់ឈ្នួល " មានន័យថាប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់បៀវត្សចម្មតា ទោះជាមូលដ្ឋានក្តី ឬជាអប្បបរមាក្តី ព្រមទាំងប្រាក់បន្ថែមនានា ទោះជាបើកឱ្យដោយចំពោះ ឬមិនចំពោះក្តី ឬក៏បើកជាសាច់ប្រាក់ ឬជាវត្ថុក្តី គឺប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការឱ្យខ្លួន ។

(ខ) ពាក្យថា " ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសំរាប់កម្មករនិយោជិតប្រុស-ស្រីចំពោះការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា " សំដៅលើអត្រាប្រាក់ឈ្នួលទាំងឡាយដែលត្រូវបានកំណត់ដោយមិនមានការរើសអើងដោយផ្អែកលើភេទ ។

---

[1] កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមាន : ថ្ងៃទី ២៣ ឧសភា ឆ្នាំ ១៩៥៣

មាត្រា ២

១- ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗត្រូវលើកតំកើងចំពោះគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសំរាប់កម្មករនិយោជិតបុរសស្ត្រីចំពោះការងារដែលមានតំលៃស្មើគ្នា តាមរយៈមធ្យោបាយសមស្របទៅនឹងវិធីសាស្ត្រដែលកំពុងអនុវត្ត ដើម្បីកំណត់អត្រានៃប្រាក់ឈ្នួល ហើយស្របតាមគោលការណ៍ទាំងនេះ ត្រូវធានាអនុវត្តឱ្យបានដល់គ្រប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ។

២- គោលការណ៍ទាំងនេះអាចត្រូវអនុវត្តតាមរយៈ

(ក) ច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិជាតិ។

(ខ) យន្តការដែលបង្កើត ឬទទួលស្គាល់តាមច្បាប់ សំរាប់ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល។

(គ) អនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ឬ

(ឃ) មធ្យោបាយទាំងនេះរួមបញ្ចូលគ្នា។

មាត្រា ៣

១- ត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីលើកកំពស់ដល់ការវាយតំលៃការងារពិតប្រាកដដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានការងារដែលបានបំពេញ ប្រសិនបើសកម្មភាពបែបនេះនឹងអាចជួយផ្តល់ប្រសិទ្ធិភាពដល់បទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះ ។

២- វិធីនានាដែលយកមកអនុវត្តក្នុងការវាយតំលៃនេះ អាចត្រូវសំរេចដោយអាជ្ញាធរដែលមានភារៈទទួលខុសត្រូវលើការកំណត់អត្រានៃប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រសិនបើអត្រានេះត្រូវបានកំណត់ដោយអនុសញ្ញារួម នីតិវិធីទាំងនោះអាចត្រូវសំរេចដោយភាគីនានាដែលចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួម។

៣-អត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែលខុសគ្នារវាងកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលស្របទៅនឹងការវាយតំលៃការងារពិតប្រាកដលើការងារដែលត្រូវបំពេញ ហើយមិនពាក់ព័ន្ធបញ្ហាប្រកាន់ភេទ មិនត្រូវចាត់ទុកថាផ្ទុយទៅនឹងគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នារវាងកម្មករនិយោជិតបុរសស្ត្រីចំពោះការងារដែលមានតំលៃស្មើគ្នាឡើយ។

មាត្រា ៤

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗត្រូវធ្វើសហប្រតិបត្តិការឱ្យបានសមរម្យជាមួយនឹងអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិតសាមីក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនូវបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះ។

មាត្រា ៥

សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាង ការងារដើម្បីចុះ បញ្ជិកា ។

មាត្រា ៦

១.អនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចចំពោះតែសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងឡាយណា ដែលការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជិការួចហើយដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ ។

២. អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ និងបន្ទាប់ពីការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសជាសមាជិកចំនួនពីររួចមក។

៣. បន្ទាប់ពីនោះមក អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានសំរាប់ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយ ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ប្រទេសនោះបានទទួលការចុះបញ្ជិការួចហើយ ។

មាត្រា ៧

១-អនុលោមតាមកថាខណ្ឌ ២ មាត្រា ៣៥ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ សេចក្តីប្រកាសទាំងឡាយដែលបញ្ជូនទៅអគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតខាងការងារ ត្រូវមានចែងបញ្ជាក់ ថា :

(ក) ដែនដីចំណុះរបស់ប្រទេសជាសមាជិសាមី ដែលមានការធានាថាបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវអនុវត្តដោយគ្មានកែប្រែ ។

(ខ) ដែនដីចំណុះដែលបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវបានអនុវត្តដោយមានកែប្រែ ហើយដោយមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវបាយការណ៍ពិស្តារអំពីការកែប្រែនោះផង។

(គ) ដែនដីចំណុះដែលមិនអាចអនុវត្តអនុសញ្ញានេះបាន ដោយមានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុផង។

(ឃ) ដែនដីចំណុះដែលរក្សាការសំរេចទុកសិនរង់ចាំពិនិត្យបន្ថែម ។

២-យោងតាមចំណុច (ក) និង(ខ) នៃកថាខណ្ឌ ១នៃមាត្រានេះ សហគ្រាសនានាដែលអាចត្រូវបានចាត់ទុកជាផ្នែកបតិដ្ឋាននៃសច្ចាប័ន និងសហគ្រាសណាដែលត្រូវបង្ខំឱ្យធ្វើសច្ចាប័ន។

៣- ប្រទេសជាមាជិកអាចធ្វើសេចក្តីប្រកាសជាបន្តបន្ទាប់ ក្នុងពេលណាមួយក៏បាន ដើម្បីលប់ចោល ទាំងស្រុង ឬខ្លះក្តីចំពោះការរក្សាទុកដែលខ្លួនបានធ្វើនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសដើមកន្លងមកដោយអនុលោមតាមចំណុច(ខ) និង (គ) ឬ (ឃ) កថាខណ្ឌ ១ នៃមាត្រានេះ។

៤- ប្រទេសជាសមាជិកអាចជូនផ្ញើដល់អគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ នៅរាល់ពេលដែលអនុសញ្ញានេះត្រូវបានធ្វើអប្បជិបត្តិកម្មដោយអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២០ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ នូវ

សេចក្តីប្រកាសដែលកែប្រែនូវខ្លឹមសារនានានៃសេចក្តីប្រកាសលើកមុន និងដែលមានរៀបរាប់អំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នទាក់ទងទៅនឹងដែនដីចំណុះដែលខ្លួនអាចចង់បញ្ជាក់ ។

មាត្រា ៨

១-សេចក្តីប្រកាសទាំងឡាយដែលផ្ញើជូនអគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដែលអនុលោមតាមកថាខ័ណ្ឌ ៤ ឬ ៥ មាត្រា ៣៥ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវបញ្ជាក់អំពី ថាតើបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងដែនដីចំណុះសាមីដោយមិនមានការកែប្រែ ឬដោយមានការកែប្រែ។ ប្រសិនបើ សេចក្តីប្រកាសនោះបញ្ជាក់ថាបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវបានអនុវត្តដោយមានការកែប្រែនោះ ត្រូវមានភ្ជាប់នូវរបាយការណ៍ពិស្តារអំពីការកែប្រែទាំងនេះផង ។

២- ប្រទេសជាសមាជិក ឬអាជ្ញាធរអន្តរជាតិអាចធ្វើសេចក្តីប្រកាសជាបន្តបន្ទាប់នៅពេលណាក៏បាន ស្តីពីការបោះបង់ចោះទាំងស្រុង ឬផ្នែកខ្លះក្តីនូវសិទ្ធិធ្វើឧបាស្រ័យចំពោះសេចក្តីកែប្រែណាមួយដែលខ្លួនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសខាងដើម ។

៣- ប្រទេសជាសមាជិក ឬអង្គការអន្តរជាតិសាមីអាចផ្ញើជូនអគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ នៅរាល់ពេលដែលអនុសញ្ញានេះក្លាយជាកម្មវត្ថុនៃអប្បដិបត្តិកម្មអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២០ នៃធម្មនុញ្ញ នូវសេចក្តីប្រកាសណាមួយដែលកែប្រែខ្លឹមសារផ្សេងពីខ្លឹមសារនៃប្រកាសខាងដើម ព្រមទាំងបញ្ជាក់អំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នដែលទាក់ទងនឹងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញានេះផង ។

មាត្រា ៩

១. ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះរួចហើយ អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មវិញបាននៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីអំឡុងពេលដប់ឆ្នាំបានកន្លងផុត ដោយគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចូលជាធរ មានលើកទីមួយនៃអនុសញ្ញានេះតាមរយៈលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីអគ្គនាយកនេះចុះបញ្ជិកា ។ អប្បដិបត្តិកម្មនេះនឹងមិនមានអនុភាពទេរហូតរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកា ។

២. ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះរួចហើយ ប៉ុន្តែនៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំដូចមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើ មិនបានអនុវត្តសិទ្ធិនៃអប្បដិបត្តិកម្មដូចដែលបាន កំណត់ក្នុងមាត្រានេះទេនឹងត្រូវរង់ចាំក្នុងរយៈពេលដប់ឆ្នាំថ្មីជាបន្តទៀត។ ហើយបន្ទាប់ពីនោះមក អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មក្រោយការកន្លងផុតទៅនៅរៀងរាល់រយៈពេលដប់ឆ្នាំតាមន័យនៃមាត្រានេះ ។

មាត្រា ១០

១. អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងទៅគ្រប់ប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការអន្តរ ជាតិខាងការងារអំពីការចុះបញ្ជិកានៃរាល់ការផ្តល់សច្ចាប័ននិងអប្បដិបត្តិកម្មរបស់ប្រទេសជាសមា ជិកនានានៃអង្គការនេះ ។

២. នៅពេលជូនដំណឹងអំពីការផ្តល់សច្ចាប័នទីពីរលើអនុសញ្ញានេះ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវក្រើនរំលឹកចំពោះប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នូវកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវចូលជាធរមាន ។

មាត្រា ១១

អនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យ អន្តរជាតិខាងការងារត្រូវផ្ញើជូនអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជិកានូវរបាយការណ៍លំអិតអំពីការផ្តល់សច្ចាប័ន និងលិខិតធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដែលបានចុះបញ្ជិកាដោយអគ្គនាយកនេះរួចហើយស្របតាមខ្លឹមសារ នៃបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា ១២

នៅពេលណាដែលពិនិត្យឃើញថាមានការចាំបាច់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវដាក់ជូនសន្និសីទសាកលនូវរបាយការណ៍ស្តីពីដំណើរប្រព្រឹត្តទៅនៃអនុសញ្ញានេះ ព្រមទាំងបញ្ជាក់ពីគោលបំណងនៃការបញ្ចូលទៅក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសីទនេះនូវបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើបុនរាព្រឹត្តទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះចំពោះ អនុសញ្ញានេះ ។

មាត្រា ១៣

១.ក្នុងករណីដែលសន្និសីទសាកលអនុម័តអនុសញ្ញាថ្មីដែលធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកចំពោះអនុសញ្ញានេះ និងវៀរលែងតែអនុសញ្ញាថ្មីនោះមានកំណត់បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងពីនេះ :

(ក) ការផ្តល់សច្ចាប័ននៃសមាជិកណាមួយចំពោះអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញហើយនោះ នឹងត្រូវមានន័យ ពេញលេញ តាមច្បាប់ថាប្រទេសជាសមាជិកនោះបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មចំពោះអនុសញ្ញានេះជាស្វ័យប្រវត្តិ ដោយមិនមានគិតដល់បទ បញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៩ ខាងលើ និងប្រសិនបើក្នុងពេលនោះ អនុសញ្ញាថ្មីនេះត្រូវបានចូលជាធរមានរួចហើយ ។

(ខ) ចាប់ពីពេលដែលអនុសញ្ញាថ្មីនោះចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះនឹងលែងបើកឱ្យប្រទេសជាសមាជិកនានា ផ្តល់សច្ចាប័នទៀតហើយ ។

២. ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ អនុសញ្ញានេះនឹងនៅជាធរមានជាដរាប ទាំងទំរង់និងខ្លឹមសារចំពោះ ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានឱ្យសច្ចាប័នរួចហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាថ្មីនៅឡើយ ។

មាត្រា ១៨

អត្ថបទបកប្រែ ជាភាសាអង់គ្លេស និង បារាំងនៃអនុសញ្ញានេះមានតំលៃជាផ្លូវការដូចគ្នា ។